



# **Zeitarbeit – gerecht gestaltet!**

**Arbeitnehmerüberlassung aus christlich-sozialer Sicht –  
Bestandsaufnahme und Reformbedarf**

**Beschluss des Bundesvorstandes der CDA Deutschlands vom 3.9.2010**

## 1 I. Situation in der Zeitarbeitsbranche in Deutschland

2 Die Zeitarbeitsbranche hat einen enormen Aufschwung erlebt. Nach der Deregulierung  
3 der Arbeitnehmerüberlassung zum 1. Januar 2004 ist die Zahl der in dieser Branche  
4 Beschäftigten erheblich angestiegen – auf über 820.000 im Juli 2008. Während der  
5 Wirtschafts- und Finanzkrise waren viele Zeitarbeitnehmer die ersten, die ihren  
6 Arbeitsplatz verloren. Innerhalb von einem Jahr wurden ca. 250.000  
7 Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer entlassen. Inzwischen steigt ihre Zahl wieder  
8 rasant. Erste Statistiken besagen, dass der Höchststand aus dem Sommer 2008 inzwischen  
9 wieder erreicht ist. Daran wird die Konjunkturabhängigkeit der Leiharbeit deutlich. Die  
10 konjunkturelle Variabilität ist dabei noch erheblich stärker ausgeprägt als beispielsweise  
11 bei der befristeten Beschäftigung oder Überstunden.

12 Prognosen sagen voraus, dass es künftig bis zu 2,5 Millionen Zeitarbeitnehmer geben  
13 könnte. Umfragen von Verbänden der Zeitarbeitsbranche zeigen zumindest, dass ihre  
14 Mitgliedsfirmen weitere Einstellungen in großem Umfang planen.

15 Warum eigentlich Zeitarbeit? Wenn ein Arbeitgeber Personalbedarf hat, liegt es nahe,  
16 Arbeitnehmer einzustellen. Immerhin: Mehr als 97 Prozent der Arbeitnehmer in  
17 Deutschland sind nicht als Zeitarbeitnehmer tätig. Was also spricht dafür, eine  
18 Verleihfirma zwischenschalten?

19 Zeitarbeit kann sinnvoll sein:

20 ⇒ aus Sicht des Unternehmens, um Personalengpässe zu überbrücken,  
21 Auftragsspitzen abzufangen und nur vorübergehend benötigte Spezialisten zu  
22 rekrutieren;

23  
24 ⇒ aus Sicht des Zeitarbeitnehmers, um einen Weg in die reguläre Beschäftigung zu  
25 finden, in dem er sich in der Entleihfirma bewährt und so in die Stammbesellschaft  
26 aufgenommen wird.  
27

28 Die Beschäftigtenstruktur in der Zeitarbeit ist stark polarisiert: Einerseits sind viele  
29 Zeitarbeitnehmer nur sehr kurz beschäftigt: Rund die Hälfte aller Zeitarbeitsverhältnisse  
30 dauern weniger als drei Monate, laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und  
31 Berufsforschung (IAB) sind 72 Prozent der Arbeitsverhältnisse kürzer als sechs Monate.  
32 Laut AÜG-Bericht der Bundesregierung vom Januar 2010 dauert ein Zeitarbeitsverhältnis  
33 im Durchschnitt gerade einmal 131 Tage. Für diese Menschen gilt der Kündigungsschutz  
34 nicht, denn der greift laut Gesetz erst nach einem halben Jahr; und viele – fast 40 Prozent -  
35 haben ohnehin nur einen befristeten Arbeitsvertrag bei der Zeitarbeitsfirma. Phasen der  
36 Beschäftigung werden von Phasen der Nichterwerbstätigkeit unterbrochen. Der ehemalige

37 CDA-Bundesvorsitzende Norbert Blüm prophezeit schon eine „vagabundierende  
38 Arbeitnehmerschaft“.

39 Zugleich ist aber zu beobachten, dass in der verarbeitenden Industrie viele  
40 Zeitarbeiter nicht nur länger beschäftigt, sondern auch vergleichsweise lange im  
41 gleichen Entleihbetrieb eingesetzt werden. Nach einer Umfrage von Gesamtmetall sind 36  
42 Prozent der Zeitarbeiter in der Branche zwischen 6 und 12 Monaten im Entleihbetrieb  
43 eingesetzt – und etwa ein Viertel (24 Prozent) sogar länger als zwölf Monate. Es gibt  
44 bereits Beispiele dafür, dass Zeitarbeiter seit acht bis zehn Jahren im gleichen  
45 Unternehmen arbeiten.

46 Beide Extreme vertragen sich aber nicht mit dem, was gemeinhin als Funktionen der  
47 Zeitarbeit genannt wird: Überbrückung kurzzeitiger Engpässe; Brücke in den Arbeitsmarkt.

48 ⇒ Wird ein Zeitarbeiter schon nach wenigen Monaten Beschäftigung wieder  
49 arbeitslos, so zeigt das, dass das wirtschaftliche Risiko überwiegend auf ihn  
50 verlagert wird. Dass die Zahl der entlassenen Zeitarbeiter in der Krise so  
51 rasant gestiegen ist, lässt erkennen, dass sie die beschäftigungspolitische Hauptlast  
52 der Wirtschafts- und Finanzkrise getragen haben.

53  
54 ⇒ Ist ein Arbeitnehmer aber über einen langen Zeitraum als Zeitarbeiter in ein  
55 und demselben entleihenden Betrieb tätig, ohne dass er in die Stammebelegschaft  
56 übernommen wird, so deutet das darauf hin, dass er weiterhin nicht nur einem  
57 erhöhten Risiko ausgesetzt wird, sondern sich der Arbeitgeber vor allem den  
58 Flexibilitätsvorteil sichert aber auch Lohnunterschiede zunutze macht.

59  
60 So gibt es erhebliche Lohnunterschiede zwischen Zeitarbeitnehmern und fest im  
61 Entleihbetrieb Angestellten. Die gesetzliche Grundlage dafür wurde im Rahmen der Hartz-  
62 Gesetzgebung geschaffen. Zum 1.1.2004 wurde die Zeitarbeitsbranche weitgehend  
63 dereguliert. Das Synchronisationsverbot fiel ebenso wie die Begrenzung der  
64 Überlassungshöchstdauer. Das führte dazu, dass faktisch häufig Synchronisation vorliegt,  
65 d.h. die Dauer des Arbeitsverhältnisses zwischen Verleihfirma und Arbeitnehmer ist  
66 befristet auf die Dauer des Einsatzes beim Entleihunternehmen. Im Gegenzug zur  
67 Aufhebung des Synchronisationsverbots sowie der Begrenzung der  
68 Überlassungshöchstdauer wurde gesetzlich der Anspruch auf gleiche Bezahlung und  
69 gleiche Arbeitsbedingungen (Equal Pay und Equal Treatment) verankert – allerdings nur im  
70 Grundsatz. Denn auf der Grundlage eines Tarifvertrages kann vom Equal-Pay-Grundsatz  
71 abgewichen werden. Und so gelten für fast 100 Prozent der Zeitarbeiter  
72 Tarifverträge – allerdings nicht die Tarife der Branchen, in denen sie eingesetzt werden,  
73 sondern eigene Zeitarbeitsbranchen-Tarife. Selbst wenn man das besondere Problem  
74 außer Acht lässt, dass in der Zeitarbeit unterschiedliche Organisationen miteinander  
75 konkurrieren (was das tarifpolitische Geschäft zusätzlich erschwert), ist festzustellen, dass

76 die Durchsetzung anständiger Löhne in einer Branche, in der die Hälfte aller  
77 Arbeitsverhältnisse nicht länger als drei Monate dauert, sehr viel schwerer ist als in  
78 anderen Branchen. (Dabei ist auch zu beachten, dass der Organisationsgrad der  
79 Leiharbeiter mit ca. 2,5 Prozent nach wie vor sehr gering ist [vgl. DGB-  
80 Bundesvorstand, Arbeitsmarkt aktuell 7/2008, 1, 14]).

81 Und so verdienen die Zeitarbeiter deutlich weniger als die Kolleginnen und Kollegen  
82 aus der Stammbeschaft. Laut einer Studie des nordrhein-westfälischen  
83 Arbeitsministeriums aus dem Jahr 2008 liegt der Lohnabstand im Helferbereich bei 45  
84 Prozent; bei qualifizierten Tätigkeiten bei 35 Prozent. 77 Prozent der vollzeitbeschäftigten  
85 Zeitarbeiter erhalten einen Lohn unterhalb der Niedriglohnschwelle, nämlich einen  
86 durchschnittlichen Monatsverdienst von 1.300 Euro. Jeder siebte bis achte beschäftigte  
87 Zeitarbeiter ist auch bei Vollzeitarbeit ergänzend auf Hartz IV angewiesen. Im Zeitraum  
88 von Mai 2008 bis Mai 2009 wurden nach Auskunft der Bundesregierung rund 531  
89 Millionen Euro Staatshilfen an Vollzeitbeschäftigte gezahlt, die in der Zeitarbeitsbranche  
90 tätig sind.

91 Laut einer Umfrage von Gesamtmetall (Frühjahr 2010) sagen 15 Prozent der Arbeitgeber  
92 der Metall- und Elektroindustrie, Zeitarbeit sei für sie ein Instrument, um Kosten zu  
93 senken. Und der jüngste AÜB-Bericht der Bundesregierung zitiert eine Umfrage unter  
94 Entleihern aus den Jahren 2005 und 2006, nach der als Folge der Reform des  
95 Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) „insbesondere die Kostenersparnis bei der  
96 Nutzung der Zeitarbeit...“ als Gründe für den Einsatz von Zeitarbeitskräften an Bedeutung  
97 gewonnen habe. Daran wird deutlich: Zeitarbeit ist zu einem Instrument geworden, um  
98 systematisch vom jeweils in der Branche geltenden Tarif abweichen zu können.  
99 Leidtragende sind nicht nur die betroffenen Zeitarbeiter. Vielmehr wird durch die  
100 Möglichkeit der Abweichung vom Branchentarif der Druck auch auf die Löhne der  
101 Stammbeschaften nach unten verstärkt.

102 ⇒ Auch eine aktuelle Studie der Bertelsmann-Stiftung (April 2010) hebt die  
103 unterschiedlichen Arbeitsbedingungen kritisch hervor. :

104

105 *„Da die Tarifverträge der Zeitarbeit in Deutschland jedoch eine Entlohnung deutlich*  
106 *unterhalb derjenigen etwa in der Metall- und Elektroindustrie vorsehen, können*  
107 *Arbeitgeber damit ihre Randbeschaften günstiger beschäftigen als das*  
108 *Stammpersonal. Mithin zeigt sich auch hier eine Ungleichverteilung der Risiken und*  
109 *Flexibilitätszumutungen zu Lasten dieser atypisch Beschäftigten.“* Die Studie  
110 kritisiert, eine „auf Dauer angelegte Ungleichbehandlung von Zeitarbeitern und  
111 Stammbeschaften“ entspreche nicht dem Grundverständnis der Sozialen  
112 Marktwirtschaft. Schließlich wird die Forderung erhoben: *„Auch sollte mit*  
113 *Ausnahme sehr kurzer Einarbeitungszeiten eine Annäherung an die*  
114 *Arbeitsbedingungen und die Entlohnung der Stammbeschaften mit gleichartigen*  
115 *Tätigkeiten angestrebt werden.“* Die Autoren der Studie erhoffen sich gerade davon

116 eine Stärkung des Klebeeffektes, dass Zeitarbeit im Vergleich zu regulärer  
117 Beschäftigung teurer wird. Derzeit sehen sie die arbeitsmarktpolitische Bedeutung  
118 eher zurückhaltend. Es habe sich „mittlerweile... ein eigständiges, dauerhaftes  
119 Beschäftigungssegment entwickelt, das für viele Arbeitnehmer die Hoffnung auf  
120 einen raschen Übergang in reguläre Erwerbstätigkeit bislang nicht erfüllen konnte.“  
121 (Pressemitteilung der Bertelsmann-Stiftung zu der Studie, 27.04.2010).

122

123 ⇒ Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für  
124 Arbeit sieht zwar Chancen: „Für Langzeitarbeitslose erweist sich die Aufnahme von  
125 Leiharbeit als eine Option, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert. Sie erhöht die  
126 spätere Beschäftigungswahrscheinlichkeit jenseits der Branche.“ Das IAB merkt dann  
127 allerdings kritisch an: „Allerdings schaffen es nur 7 Prozent der vormals Arbeitslosen,  
128 im Zweijahreszeitraum nach der Leiharbeit überwiegend beschäftigt zu bleiben und  
129 dabei die Leiharbeit komplett hinter sich zu lassen.“ Die Forscher sehen in der  
130 Leiharbeit denn auch weniger eine Brücke in den Arbeitsmarkt als einen „schmalen  
131 Steg“. (IAB-Kurzbericht Juni 2010)

132

133 ⇒ Und auch der AÜG-Bericht der Bundesregierung betont zwar die positiven  
134 beschäftigungspolitischen Effekte der Zeitarbeit, ist aber mitnichten euphorisch.  
135 Mit Bezug auf die Umfrage unter entleihenden Betrieben aus den Jahren 2005 und  
136 2006 heißt es: „Nach Einschätzung der befragten Unternehmen sollte der Umfang  
137 des Übernahmeeffektes jedoch nicht überschätzt werden.“ Und mit Blick auf den  
138 vorangegangenen AÜG-Bericht (und damit weitgehend mit Blick auf die Situation  
139 vor der Deregulierung) stellt der Bericht fest: „Die Wahrscheinlichkeit, als  
140 Stammarbeitskraft vom ehemaligen Einsatzbetrieb eingestellt zu werden, hat sich nur  
141 geringfügig von 5 auf 7 Prozent erhöht.“

142

143 Wenn die Zeitarbeit große Kostenvorteile bietet, so überrascht es auch nicht, dass  
144 Unternehmen bestrebt sind, Stammbeschäftigte in die Zeitarbeit zu drängen. So sorgte die  
145 Drogerie-Kette Schlecker Ende 2009 dadurch für Aufsehen, dass Festangestellte in eine  
146 konzerneigene Zeitarbeitsfirma gedrängt und zu deutlich niedrigeren Löhnen in neuen  
147 „Schlecker-XL-Filialen“ beschäftigt werden sollten. Diese Vorgänge zeigen, dass das AÜG  
148 in der derzeitigen Form zu einer drastischen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für  
149 die Beschäftigten durch die Unternehmen genutzt werden kann

150

151 Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2008 zeigt der Vergleich von  
152 Zeitarbeitnehmern zu den Erwerbstätigen insgesamt, dass erstere eher niedrigere  
153 Qualifikationen aufweisen. Bei den allgemeinen Schulabschlüssen ist zu erkennen, dass  
154 der Anteil der Zeitarbeitnehmer mit Fachhochschulabschluss oder Abitur um fast die  
155 Hälfte geringer ist, als der Anteil der (Fach-) Hochschulabsolventen an allen  
156 Erwerbstätigen. Der Anteil an Personen ohne allgemeinen Schulabschluss und mit

157 Hauptschulabschluss liegt um etwa 10 Prozentpunkte höher. Personen ohne Abschluss,  
158 mit einer Lehre oder einer vergleichbaren schulischen Berufsausbildung sind unter den  
159 Zeitarbeitnehmern klar überrepräsentiert, Personen mit höheren beruflichen  
160 Bildungsabschlüssen deutlich unterrepräsentiert. Es lässt sich aber auch ein Trend  
161 feststellen, dass zunehmend Menschen mit höherer Qualifikation in der  
162 Zeitarbeitsbranche tätig sind.

163 Eine Studie der Universität Jena weist nach, dass der Einsatz von Zeitarbeit auf die  
164 Stammbesellschaft disziplinierend wirkt. Der Leistungsdruck nimmt durch die ständige  
165 Unsicherheit sowohl bei den als Zeitarbeitern Beschäftigten aber auch bei den  
166 Stammbeschäftigten zu. Im Hinblick auf das Entgelt und die Arbeitsbedingungen erhöht  
167 sich ebenfalls der Druck auf die Stammbesellschaft, wenn ihnen die Zeitarbeit als  
168 „preiswerte Alternative“ vorgehalten wird. Weitere Beispiele, wie durch Zeitarbeit Druck  
169 auf die Beschäftigten ausgeübt wird, finden sich zu Hauf. So werden  
170 Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer zur Streikbrecherarbeit eingesetzt.  
171 Prominentestes Beispiel war der systematische Einsatz von Streikbrechern aus Leihfirmen  
172 beim Flughafencaterer Gate Gourmet in Düsseldorf in den Jahren 2005/2006.

173 Zusätzlicher Druck droht zum 1. Mai 2011: Dann gilt die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit in  
174 der Europäischen Union; das heißt auch, dass Abweichungen vom Equal-Pay-Grundsatz  
175 etwa auch auf der Grundlage eines ost/südosteuropäischen Tarifvertrages möglich sind.

176 Bundesregierung und Bundestag sind zudem aufgefordert, die EU-Richtlinie über  
177 Leiharbeit (2008/104/EG) umzusetzen.

178 Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer können unter bestimmten Voraussetzungen  
179 seit 2002 in den Einsatzbetrieben den Betriebsrat mit wählen. Nach einer Studie der Hans-  
180 Böckler-Stiftung stehen die Betriebsräte zunehmend vor dem Problem, den von dieser  
181 Gruppe ausgehenden neuen Anforderungen gerecht zu werden, ohne bisher über  
182 entsprechende zusätzliche Ressourcen (BR-Mandate, Freistellungen) dafür zu verfügen.  
183 Zugleich belegt die Studie, dass vom Leiharbeiterwahlrecht für sich genommen nur  
184 schwache Impulse zur Annäherung zwischen Rand- und Stammbesellschaften ausgegangen  
185 sind. Eine Integration der Leiharbeiter in die betriebliche Mitbestimmung setzt deren  
186 soziale Integration in Betrieb und Belegschaft voraus.

187

188 Andererseits klagen Betriebsräte sogar, dass Zeitarbeit von Entleihfirmen genutzt wird,  
189 um Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei personellen Maßnahmen zu umgehen.

## 190 II. Zeitarbeit in unseren Nachbarstaaten

191 Der Blick in unsere Nachbarstaaten zeigte, dass es in einer Zeit der globalisierten  
192 Weltwirtschaft nicht zwingend notwendig ist, mehr Unsicherheit und mehr Ungleichheit  
193 zu akzeptieren, um erfolgreich zu sein. Unseren Nachbarstaaten wie Österreich,  
194 Frankreich oder den Niederlanden ist es besser gelungen, den Arbeitsmarkt beweglicher  
195 zu machen und gleichzeitig die Belegschaften zu schützen. So gilt in Österreich die „equal  
196 treatment“-Regelung vom ersten Tag der Beschäftigung an. In Frankreich wird sogar noch  
197 ein Risikozuschlag von 10 Prozent gezahlt, um die größere Unsicherheit zu honorieren.  
198 Auch gibt es für den **Zeitarbeiter** eine Erfolgsbeteiligung und Zusatzleistungen. Dieser  
199 Zuschlag bewegt sich im Schnitt um die 20 Prozent. Die Niederlande haben ein  
200 kompliziertes Stufenmodell eingeführt, um Lohndumping in der Zeitarbeitsbranche zu  
201 verhindern. Es muss also nicht zum Nachteil der Wirtschaft reichen, wenn man für einen  
202 besseren Schutz der Beschäftigten sorgt.

203

## 204 III. Unsere Maßstäbe und Grundsätze

- 205 a. Oberster Maßstab für unsere Politik ist die **Würde des Menschen**.
- 206
- 207 b. „Arbeit ist ein der Würde des Menschen entsprechendes Gut.“ (Laborem exercens,  
208 LE, 1981). Arbeit ermöglicht Teilhabe, Selbstverwirklichung, Sinnstiftung. „Der  
209 Mensch ist zur Arbeit berufen“, heißt es in Laborem exercens, und weiter: „Die  
210 Arbeit ist ein Gut für den Menschen, für sein Menschsein, weil er durch die Arbeit  
211 nicht nur die Natur umwandelt und seinen Bedürfnissen anpasst, sondern sich  
212 selbst als Mensch verwirklicht.“ Und in „Caritas in Veritate“ (CiV, 2009) schreibt  
213 Papst Benedikt klar: **„Die Würde der Person und die Erfordernisse der  
214 Gerechtigkeit verlangen, dass ... als oberste Priorität weiterhin das Ziel verfolgt  
215 wird, allen Zugang zur Arbeit zu verschaffen und für den Erhalt ihrer  
216 Arbeitsmöglichkeit zu sorgen.“** Insofern ist Ziel unserer Politik, allen die Teilhabe  
217 am Arbeitsleben zu ermöglichen.
- 218
- 219 c. Auch die evangelische Sozialethik betont die Würde der Arbeit: „Im  
220 Protestantismus hat Arbeit – und zwar im Prinzip jede Arbeit – eine besondere  
221 Bedeutung als „Gottesdienst im Alltag der Welt“, in dem sich die Berufung des  
222 Einzelnen durch Gott als Dienst am Menschen realisiert.“ (EKD-Text Pro und Contra  
223 Mindestlohn, 2009)
- 224
- 225 d. So sehr wir uns für rechtliche Rahmenbedingungen und politische Maßnahmen  
226 einsetzen, welche die Sicherung und Entstehung von Arbeitsplätzen fördern, so klar  
227 ist für uns auch, dass Arbeit kein Selbstzweck ist. Wo Arbeitsverhältnisse so  
228 ausgestaltet sind, dass der Lohn unanständig niedrig ist; wo Betroffene einem  
229 ständigen „hire and fire“ ausgesetzt sind; wo Lebens- und Zukunftsplanung – bis zu  
230 der Entscheidung für die Gründung einer Familie – nicht möglich ist: Da ist echte

- 231 Teilhabe nicht gegeben. Und wo all das, was den Wert und die Würde der Arbeit  
232 ausmacht, verletzt wird, ist der Wert des Arbeitsverhältnisses selbst in Frage  
233 gestellt: **„Maßstab für jede Arbeit ist in erster Linie die Würde des Menschen,**  
234 **der sie verrichtet.“** (LE)  
235
- 236 e. Wir wollen Arbeit und damit auch Arbeitsverhältnisse, die der Würde des  
237 Menschen entsprechen. Insofern ist vorrangiges Ziel, dass Menschen dauerhaft und  
238 unbefristet in Beschäftigung kommen – mit sozialer und arbeitsrechtlicher  
239 Absicherung. Nur das schafft die Voraussetzung für echte Teilhabe, schafft  
240 Sicherheit und Planbarkeit.  
241
- 242 f. Die EKD betont: „Wert und Würde der menschlichen Arbeit realisieren sich in der  
243 Möglichkeit des Einzelnen, seine Gaben zu entfalten, aber auch in der Anerkennung  
244 und Würdigung der Arbeitsleistung und schließlich in der gerechten Gestaltung der  
245 Arbeitsverhältnisse.“  
246
- 247 g. Der Würde der Arbeit entspricht es, dass ein gerechter Lohn gezahlt wird. **„Die**  
248 **Vergütung ist das wichtigste Mittel, um die Gerechtigkeit in den**  
249 **Arbeitsverhältnissen zu verwirklichen.“** Schon in der ersten Sozialenzyklika  
250 (Rerum Novarum, RN, 1891) hat Leo XIII. es als Forderung der natürlichen  
251 Gerechtigkeit bezeichnet, „dass der Lohn nicht etwa so niedrig sei, dass er einem  
252 genügsamen, rechtschaffenen Arbeiter den Lebensunterhalt nicht abwirft.“ Und  
253 Johannes Paul II. schreibt in „Laborem Exercens“: „Dreh- und Angelpunkt der  
254 Sozialethik ist aber die Frage nach dem gerechten Lohn für die geleistete Arbeit.  
255 Für die Gerechtigkeit im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist  
256 heutzutage nichts wichtiger als die gerechte Entlohnung der Arbeit“. Und weiter:  
257 „In jedem System...bleibt die Bezahlung, das heißt der Lohn für die geleistete  
258 Arbeit, der konkrete Weg, auf dem die meisten Menschen zu jenen Gütern  
259 gelangen, die zur gemeinsamen Nutzung bestimmt sind... Zugang zu diesen Gütern  
260 eröffnet sich für den Arbeitnehmer durch den Lohn, den er als Entgelt für seine  
261 Arbeit erhält. Damit wird gerade der gerechte Lohn zum Prüfstein für die  
262 Gerechtigkeit des gesamten ökonomischen Systems...“  
263
- 264 Und mehr noch: Die christliche Sozialethik widerspricht nicht nur einem Lohn, der  
265 zu einem menschenwürdigen Leben nicht ausreicht. Sie kritisiert es auch, wenn sich  
266 der Arbeitgeber die schwache Verhandlungsposition des Arbeitnehmers zunutze  
267 macht: „Im allgemeinen ist in Bezug auf den Lohn wohl zu beachten, **dass es wider**  
268 **göttliches und menschliches Gesetz geht, Notleidende zu drücken und**  
269 **auszubeuten um des eigenen Vorteils willen.** Dem Arbeiter den ihm gebührenden  
270 Verdienst vorzuenthalten, ist eine Sünde, die zum Himmel schreit.“ (RN)  
271
- 272 h. Gerechtigkeit heißt: **Gleiches gleich und Ungleiches ungleich zu behandeln.**  
273 Dieser elementare Grundsatz erfordert es auch, gleiche Arbeit gleich zu bezahlen.  
274
- 275 i. Arbeitnehmer bedürfen eines gerechten Lohnes für ihren Lebensunterhalt; sie sind  
276 existenziell auf ihn angewiesen. Für Arbeitgeber besteht ein Anreiz, sich durch

277 niedrige Löhne Wettbewerbsvorteile zu verschaffen – was dem Ziel auskömmlicher,  
278 gerechter Löhne zuwiderläuft. Daher ist der Arbeitsmarkt kein Markt wie jeder  
279 andere. Der richtige Weg, um das beschriebene Ungleichgewicht zwischen der  
280 Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite zu überwinden, sind Koalitionsfreiheit und  
281 Tarifautonomie. Gerade der Zusammenschluss der Arbeitnehmer wirkt ruinöser  
282 Lohnkonkurrenz entgegen und bietet die Voraussetzung für die Aushandlung  
283 gerechter Löhne.

284  
285 j. Die betriebliche Mitbestimmung und die Mitbestimmung im Unternehmen sind  
286 Ausdruck der personalen Würde des arbeitenden Menschen und ein  
287 unverzichtbarer Bestandteil unserer Arbeits- und Sozialordnung. Weil der  
288 Arbeitnehmer Mensch mit einer unantastbaren Menschenwürde ist, hat er  
289 Anspruch auf Beteiligung. Im partnerschaftlichen Zusammenwirken im Betrieb  
290 zeigt sich die Stärke unseres Modells – der Sozialen Marktwirtschaft.

291  
292

#### 293 **IV. Politik für Gerechtigkeit in der Zeitarbeitsbranche**

294 Wir treten ein für eine Politik, die ausgehend von der Situation in der Branche und  
295 aufbauend auf den formulierten Maßstäben und Grundsätzen Zeitarbeitsverhältnisse  
296 gerecht gestaltet. Anders als die Sozialdemokraten wenden wir uns gleichermaßen gegen  
297 Ideologie und Beliebigkeit: Die SPD hat noch in ihrem Grundsatzprogramm 1989 ein  
298 Verbot der Zeitarbeit gefordert, um keine 15 Jahre später die weitestgehende  
299 Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung in der Geschichte der Bundesrepublik  
300 Deutschland durchzusetzen.

301 Wir wollen die Chancen der Zeitarbeit erhalten, ihren Missbrauch aber gesetzlich  
302 unterbinden. Dort, wo wir politische Verantwortung tragen, haben wir uns im Übrigen  
303 stets daran orientiert. Als nordrhein-westfälischer Arbeitsminister hat der CDA-  
304 Bundesvorsitzende bereits vor zwei Jahren eine Studie zur Situation in der Branche in  
305 Auftrag gegeben, um eine verlässliche Datengrundlage für die Politik zu haben;  
306 gemeinsam mit Gewerkschaften hat er eine Telefonhotline geschaltet und Ende 2009  
307 frühzeitig die missbräuchliche Nutzung der Zeitarbeit durch Schlecker angeprangert. Auch  
308 der ehemalige CDA-Bundesvorsitzende Norbert Blüm kritisiert die Zeitarbeitsbranche  
309 heftig: *„Das ist eine Verrottung der Arbeitsmarktsitten. Was über Generationen aufgebaut  
310 worden ist, nämlich ein modernes Tarif- und Arbeitsrecht, wird durch die Leiharbeit  
311 unterlaufen. Die Leiharbeit ist das Vehikel einer relativ unzuverlässigen Arbeit. Kündigen,  
312 Einstellen, Kündigen – alles frei Hand. So entwickelt es sich jedenfalls, so war es aber nie  
313 gedacht. Wenn man dieser Entwicklung freien Lauf lässt, dann ist das Ziel wieder der freie  
314 Tagelöhner. Das muss gestoppt werden.“*

315 CDA-Politikerinnen und Politiker in Bundesregierung und Bundestag bereiten nun eine  
316 gesetzliche Regelung vor, um den Drehtüreffekt (Konzerninterne Verleihung, „Schlecker-  
317 Klausel“) zu unterbinden. Das begrüßen wir ebenso wie die Tatsache, dass die Koalition im  
318 Rahmen der Umsetzung der EU-Leiharbeitsrichtlinie die Situation der  
319 Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter weiter verbessern wird.

320 Wir halten aber weitergehende Maßnahmen für erforderlich:

321 ⇒ Die CDA fordert vor dem Hintergrund der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit  
322 zum 1. Mai 2011 die Aufnahme der Branche ins Arbeitnehmerentendegesetz.  
323 Auf diese Weise muss ein Mindestlohn für die Branche verankert werden, der  
324 für alle Zeitarbeiter in Deutschland – auch für die nach Deutschland  
325 entsandten Arbeitnehmer – gilt.  
326

327 ⇒ Die Aufnahme ins Entsendegesetz und damit die Verankerung eines  
328 Mindestlohns ist eine notwendige, aber keine hinreichende Maßnahme, um  
329 Lohngerechtigkeit zwischen Zeitarbeitnehmern und Stammbeschäftigten  
330 herbeizuführen. **Vielmehr kommt es entscheidend darauf an, dass für gleiche  
331 Arbeit auch gleicher Lohn gezahlt wird.** Daher tritt die CDA dafür ein, dass  
332 nach einer Einarbeitungszeit der Equal-Pay-Grundsatz gelten muss – ohne  
333 Möglichkeit, davon (wie derzeit durch Zeitarbeitsstarifverträge) abzuweichen.  
334 Die Einarbeitungszeit soll so bemessen sein, dass einerseits echte Einarbeitung  
335 möglich ist, dass es sich andererseits für den Entleihbetrieb aber nicht lohnt,  
336 Zeitarbeiter nach Ablauf dieser Einarbeitungszeit einfach auszutauschen. Der  
337 Abschlag vom Lohn der Festangestellten während dieser Einarbeitungszeit  
338 muss der Höhe nach begrenzt sein.  
339

340 ⇒ Lohngerechtigkeit ist der entscheidende Schlüssel. Von der Verwirklichung des  
341 „Equal Pay“-Grundsatzes versprechen wir uns nicht nur bessere Einkommen für  
342 die Betroffenen, sondern auch strukturelle Verbesserungen, weil der  
343 missbräuchliche Einsatz weniger attraktiv wird. Sollte sich nach der  
344 Verwirklichung des Equal-Pay-Grundsatzes herausstellen, dass die strukturellen  
345 Probleme (sehr hohes Risiko, entlassen zu werden; lange Einsatzzeiten im  
346 Betrieb) nicht gelöst sind, so müssen in einem zweiten Schritt weitere  
347 Maßnahmen geprüft werden.  
348

349 ○ Wenn Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter ein besonderes  
350 Arbeitsmarktrisiko tragen, so könnten sie (und auch andere flexibel, z.B.  
351 befristet beschäftigte Arbeitnehmer) für den Fall der Arbeitslosigkeit  
352 besser abgesichert werden, wobei der Arbeitgeber allein die zusätzlichen  
353 Kosten zu tragen hätte. Es kann nicht sein, die jeweiligen Unternehmen  
354 allein den Nutzen der Flexibilität haben, während die betroffenen  
355 Arbeitnehmer bzw. die Beitragszahler zur Bundesagentur für Arbeit die  
356 Lasten tragen.  
357



- 358
- 359
- 360
- 361
- 362
- Der Tendenz, dass Zeitarbeitnehmer nur kurzfristig beschäftigt werden, um sie mit dem Ende des Einsatzes im Entleihbetrieb wieder in die Arbeitslosigkeit zu entlassen, kann auch durch eine Wiedereinführung des Synchronisationsverbotes begegnet werden.