

Regulierung von prekärer Beschäftigung am Beispiel der Leiharbeit und der Minijobs

Dr. Alex Herzog-Stein

Alexander-Herzog-Stein@boeckler.de

Dr. Reingard Zimmer

Reingard-Zimmer@boeckler.de

WSI Herbstforum

Prekarität im Lebenszusammenhang

25. November 2010

Berlin

Übersicht

Atypische Beschäftigung und Prekarität

(Dr. A. Herzog-Stein)

- Kriterien und Formen atypischer Beschäftigung
- Atypisch und Prekär?
- Übergangsprozesse am Arbeitsmarkt

Regulierung von prekärer Beschäftigung

(Dr. R. Zimmer)

- Geringfügige Beschäftigung
- Leiharbeit
- Regulierung von Leiharbeit in der aktuellen Debatte
- Regulierung durch Betriebs- oder Tarifvertragsparteien

Atypische Beschäftigung und Prekarität

am Beispiel der Leiharbeit und der Minijobs

Dr. Alexander Herzog-Stein

WSI-Herbstforum am 25./26.11.2010 in Berlin

Kriterien und Formen atypischer Beschäftigung

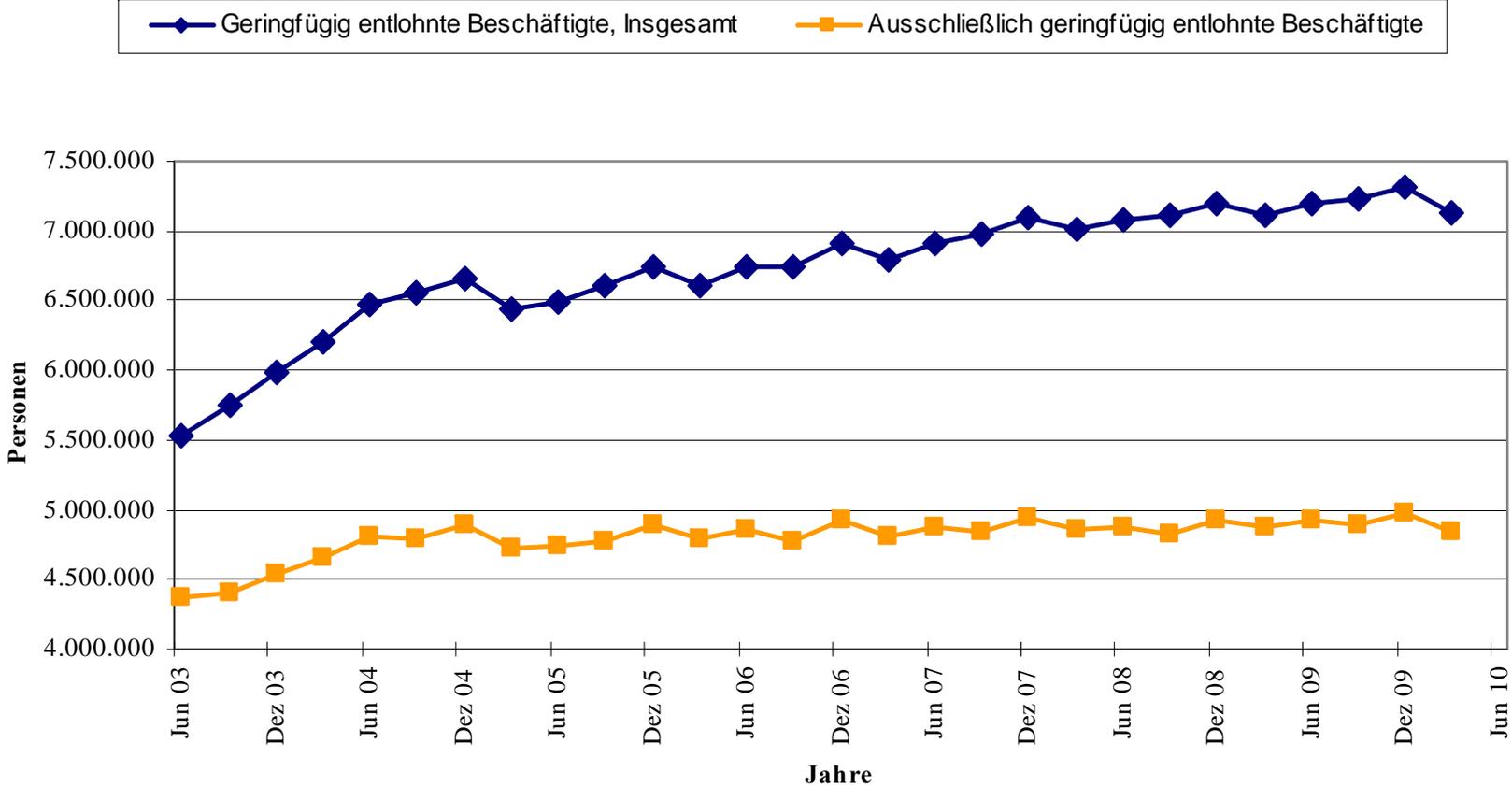
Normalarbeitsverhältnis

- Unbefristetes Arbeitsverhältnis
- Integration in die sozialen Sicherungssysteme
- Identität Arbeits- u. Beschäftigungsverhältnis
- Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber
- Vollzeittätigkeit

Atypische Beschäftigung

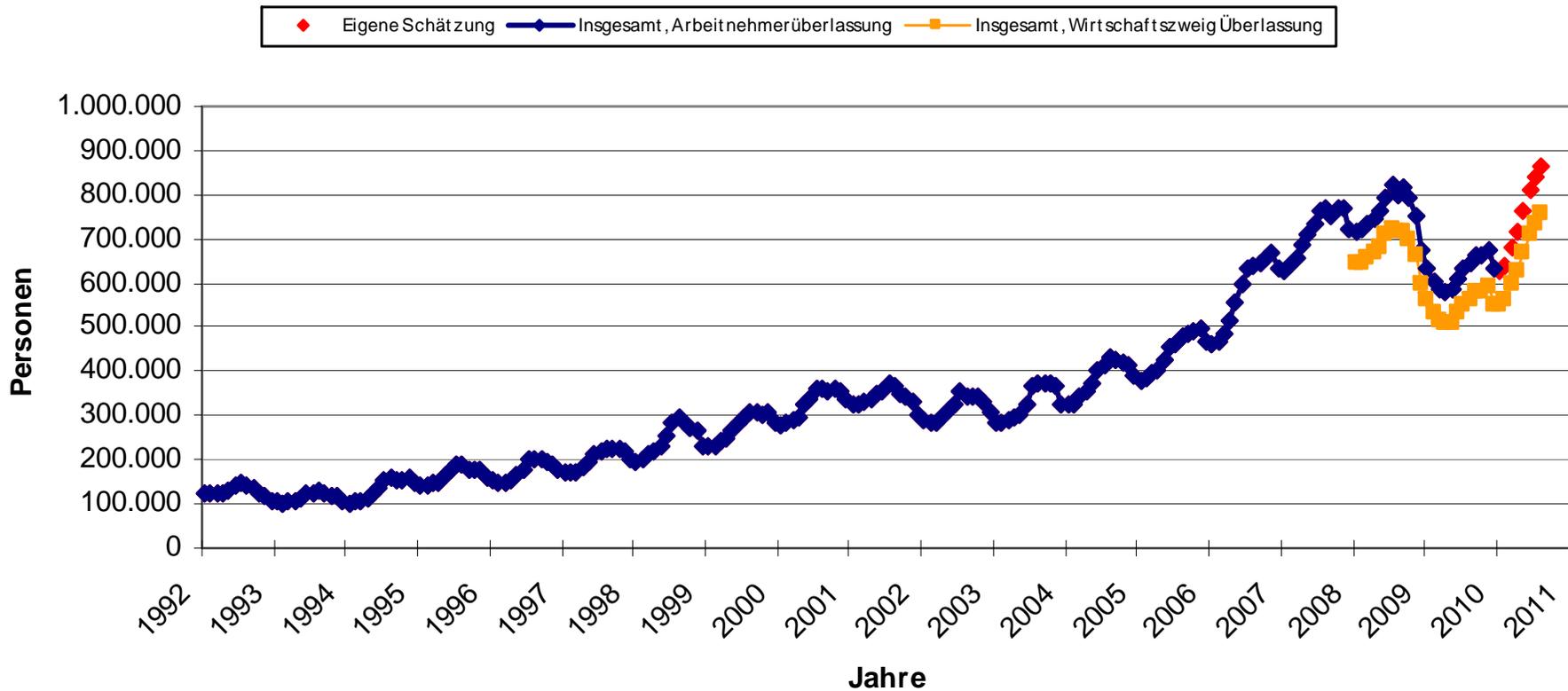
- Befristetes Arbeitsverhältnis
- Geringfügige Beschäftigung
- Leiharbeit
- Solo-Selbständige
- Teilzeittätigkeit

Geringfügig entlohnte Beschäftigung: 2003 bis 2010



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik

Leiharbeit: 1992 bis 2010



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassungstatistik und Beschäftigungstatistik

Kriterien der Prekarität nach Brehmer/Seifert 2008

- **Einkommen**
 - Niedriglohnschwelle (2/3 des Medianstundenlohns von Vollzeitbeschäftigten) getrennt nach Ost, West und Jahr
 - **Beschäftigungsstabilität**
 - Arbeit suchend/nicht Arbeit suchend im Folgejahr
 - **Beschäftigungsfähigkeit**
 - Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung
 - **Integration in soziale Sicherungssysteme**
- ⇒ **Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind nicht mit prekären Beschäftigungsverhältnissen gleichzusetzen**

Atypisch und Prekär?

Ergebnisse von Brehmer/Seifert 2008

Im Vergleich zum normal Beschäftigten ist das Risiko

■ für einen Prekaritätslohn arbeiten zu müssen, als

	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	
Leiharbeiter, Leiharbeiterin	4,2 mal	6,4 mal	so groß
Geringfügig und unbefristet	8,5 mal	9,9 mal	so groß
Geringfügig und befristet	15,1 mal	18,4 mal	so groß

wie bei einem Normalarbeitsverhältnis

■ nach einem Jahr arbeitslos zu werden, als

	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	
Leiharbeiter, Leiharbeiterin	3,6 mal	3,1 mal	so groß
Geringfügig und unbefristet	0,8 mal	insignifikant	so groß
Geringfügig und befristet	2,0 mal	insignifikant	so groß

wie bei einem Normalarbeitsverhältnis

■ an Kursen der betrieblichen Weiterbildung teilzunehmen, als

	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>	
Leiharbeiter, Leiharbeiterin	insignifikant	insignifikant	so groß
Geringfügig und unbefristet	0,4 mal	0,3 mal	so groß
Geringfügig und befristet	0,1 mal	0,3 mal	so groß

wie bei einem Normalarbeitsverhältnis

Übergangsprozesse am Arbeitsmarkt

Ergebnisse von Gensicke et al. 2010

Tabelle 7: Ergebnisse der ereignisanalytischen Modelle			
	Modell 1 Erwerbtätig Hazard Ratio	Modell 2 NAV Hazard Ratio	Modell 3 Leiharbeit Hazard Ratio
Beendetes Arbeitsverhältnis			
NAV (Referenz)			
Leiharbeit	0,88	0,74	2,29**
Befristung	0,95	0,57**	1,42
Teilzeit	0,98	0,47**	0,67
400-Euro-Job	0,60**	0,18**	0,48
** p = 0,01 * p = 0,05 Quelle: WSI/TNS Infratest – Befragung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen 2007, eigene Berechnungen.			

Zwischenfazit

- Minijobs und Leiharbeit haben ein deutlich erhöhtes Prekaritätsrisiko
- Minijobs haben besonders niedrige Übergangschancen in ein Normalarbeitsverhältnis
- Pfadabhängigkeit bei der Leiharbeit

Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftliches
Institut

WSI

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Regulierung von prekärer Beschäftigung

Dr. Reingard Zimmer

WSI-Herbstforum am 25./26.11.2010 in Berlin

| www.boeckler.de

I. geringfügige Beschäftigung

WSI

Hans Böckler
Stiftung

Geringfügige Beschäftigung ist prekär

- aufgrund der Abgabenprivilegierung nur sehr eingeschränkte Ansprüche sozialer Sicherung
- Einkommen von max. 400 €/Monat nicht existenzsichernd (ökonomischen Abhängigkeit von Partner o. aufstockender ALG-II-Bezug) → Altersarmut vorprogrammiert
- Flächendeckende Missachtung/Aushebelung von Arbeitsrechten

Forderungen an den Gesetzgeber zu geringfügiger Beschäftigung

WSI

Hans Böckler
Stiftung

- 68. deutscher Juristentag: Streichung d. sozialrechtlichen Privilegierung geringfügiger Beschäftigung
- Beibehaltung einer Geringfügigkeitsgrenze (sofern nicht Nebentätigkeit) oder einer Gleitzone (z.B. Verdienst von 0- 600 € → ansteigende AN-Abgaben)???
- Angesichts d. ausufernden Missbrauchs durch AG u. d. Aufspaltung von Vollzeittätigkeiten in geringfügige Beschäftigungen nicht sinnvoll.
- Ziel: sozial abgesicherte Teilzeitbeschäftigung, deren Höhe sich nicht einseitig nach den Bedürfnissen d. AG richtet, sondern auch Bedürfnisse d. AN berücksichtigt

Teil II

Leiharbeit

Leiharbeit in aktueller Ausgestaltung als (weitgehend) prekäre Beschäftigung:

- Hohe Flexibilität bei ständig wechselndem Einsatzort bzw. drohende Arbeitslosigkeit ist belastend → mehr als 50 % d. ArbV dauern weniger als 3 Monate
- Gleichbehandlungsanspruch von Leih-AN durch TVE komplett ausgehebelt → zwingendes, aber tarifdispositiv ausgestaltetes Gesetzesrecht wird unterlaufen.
- Einsatz zuvor entlassener AN als Leih-AN auf gleichem Arbeitsplatz, aber zu erheblich schlechteren Konditionen (konzerninterne o. externe Verleiher)

III. Möglichkeiten der Regulierung von Leiharbeit

1. Referentenentwurf der Bundesregierung

vom 02.09.2010

Referentenentwurf d. BReg. v. 02.09.2010 zur AN-Überlassung

- „Drehtüreffekt“ soll vorgebeugt werden, indem zukünftig nicht mehr durch TV vom Gleichbehandlungsgrundsatz abgewichen werden darf, sofern Leih-AN in letzten 6 Mon vor der Überlassung an den Entleiher bei diesem ausgeschieden ist
- Soll jedoch nur eingeschränkt f. Konzernleihe gelten (nur wenn AN zum Zweck der Überlassung eingestellt)
→ Konzernprivileg (§ 1 III Nr. 2 AÜG) bleibt bestehen
- Änderung der Definition (§ 1 I 1 AÜG), nicht mehr nur „gewerbliche“ Leiharbeit erfasst, neu eingefügt:
„vorübergehend“

Forts.: Referentenentwurf d. BReg. v. 02.09.2010

- Gleichbehandlungsgrundsatz darüber hinaus nach wie vor tarifdispositiv ausgestaltet (§ 9 Nr. 2, § 3 I Nr. 3 AÜG), auch arbeitsvertragl. Bezugnahme Klauseln sollen zulässig bleiben
- Streichung d. 6-Wochen-Ausnahme in §§ 3, 9 AÜG für zuvor arbeitslose Leih-AN
- Zugang für Leih-AN zu Gemeinschaftseinrichtungen im Entleiherbetrieb
- Information der Leih-AN über freie Stellen im Entleihunternehmen

2. Weitere Vorschläge zur gesetzlichen Regulierung von Leiharbeit

- AÜG als zwingendes Gesetzesrecht ohne Abweichungsmöglichkeit → Streichen der Tarifdispositivität (Empfehlung des 68. Deutschen Juristentages)
 - o. abgeschwächt: Streichen der Möglichkeit arbeitsvertraglicher Bezugnahme (Empfehlung d. DJT-Gutachters)
- Gesetzgeber legt Grenzen für tarifvertragliche Abweichungsmöglichkeit fest → Beibehaltung d. Gesamtschutzes (kein Abweichen ohne Kompensation), z.B. bei Entgelt max. Abweichen von 10 % (Blanke)
- Unterscheidung zwischen Synchronisation und unbefristetem Einsatz (Schüren/Rolfs)

Unterscheidung zwischen synchronisiertem u. unbefristetem Leiharbeitseinsatz (Schüren/Rolfs)

- LeiharbeitnehmerIn wird nur für einen Einsatz eingestellt und ausgeliehen: **zwingende Gleichbehandlung mit AN des Entleihers**
- LeiharbeitnehmerIn wird vom Verleiher immer wieder an verschiedene Entleiher ausgeliehen: **Eigenes Tarifniveau** zulässig (Tarifdispositivität bleibt bestehen)
- Ob ein Einsatz o. mehrere Einsätze stattgefunden haben, ist in der **Rückschau** am Ende des Leiharbeitsverhältnisses festzustellen.

3. Fazit

- Referentenentwurf = Schritt in die richtige Richtung, aber völlig unzureichend → Missbrauch durch aussch. nach unten abweichende TVE weiter möglich → kaum wirksame Sanktionen vorgesehen
- Zur Sicherung eines angemessenen Schutzniveaus durch Gesetzgeber → präzise Regelungen notwendig
- „Equal pay/equal treatment“ nur bei befristetem Einsatz → angesichts Häufigkeit kurzer Einsatzzeiten gute Lösung, Problem: Weiterer Missbrauch durch (Haus-) TVE bei unbefr. Einsatz weiter möglich → notw: gesetzl. Mindestlohn f. Leiharbeits-“Branche“

4. Eigene Position

- Beachte: Volle AN-Freizügigkeit ab Mai 2011 → auch Leiharbeitsunternehmen mit TVen aus anderen EU-Mitgliedsstaaten könnten ab Mai 2011 vom Gleichbehandlungsgrundsatz nach unten abweichen!
- Daher Maximalforderung sinnvoll: Abschaffung der Tarifdispositivität des AÜG!

Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftliches
Institut

WSI

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

IV. Regulierung durch Betriebs- oder Tarifvertragsparteien

Geringfügige Beschäftigung

- **§ 87 I Nr. 2 BetrVG** – echte Mitbestimmung d. Betriebsrats (BR) → BR ist hinsichtl. Beginn u. Ende d. tägl. ArbZ u. Verteilung auf d. einzelnen Wochentage zu beteiligen → Regelungen dazu in Betriebsvereinbarung möglich
- Auch **TV-Parteien** können Regelungen zu täglicher Mindestarbeitszeit, Höchstzahl von Arbeitstagen/Woche und zu zeitlichem Einsatzrahmen treffen

2. Regulierung durch Betriebs- u. TV-Parteien (Entleihbetrieb)

- MBR d. BR d. Entleihbetriebes (§ 87 I Nr. 2 BetrVG) bei vorübergehender Verlängerung o. Verkürzung d. ArbZ gilt auch in Bezug auf d. Einsatz von Leih-AN
- Freiwillige Betriebsvereinbarung (§ 88 BetrVG) zu folgenden Themen mögl.:
 - Festlegung einer Höchstquote von Leih-AN
 - Auf welchen Arbpl. dürfen sie eingesetzt werden?
 - Aufstockung d. Entlohnung bis hinzu „equal pay“ (durch Verleiher), ggfs. Staffelung nach Einsatzdauer
 - Verpflichtung zur Festanstellung nach best. Einsatzdauer im Betrieb, etc.
- Ebenso in TV mit Entleihfirmen regelbar

2. Regelungen der Tarifvertragsparteien (Entleiher)

Tariflich regelbar u. erstreikbar sind Regularien zu:

- Festlegung einer Höchstquote von Leih-AN
- Ausweitung der MitbestimmungsRe des BR (über § 99 BetrVG hinaus)

3. Tarifverträge mit Verleihunternehmen