

# **Spaltung der Arbeitswelt**

## **- Prekariat für alle?**

**Tagung des Soziologischen Forschungsinstituts  
an der Georg-August-Universität Göttingen  
2. Februar 2012**

# **Leiharbeit**

## **- Entwicklung, Folgen, Strategien -**

**Prof. Dr. Rüdiger Krause  
Institut für Arbeitsrecht  
Georg-August-Universität Göttingen**

## Überblick

- Struktur und Entwicklung der Leiharbeit
- Ursachen der Expansion
- Folgen für die Arbeitnehmerseite
- Der Equal-Pay-Grundsatz

## Struktur der Leiharbeit

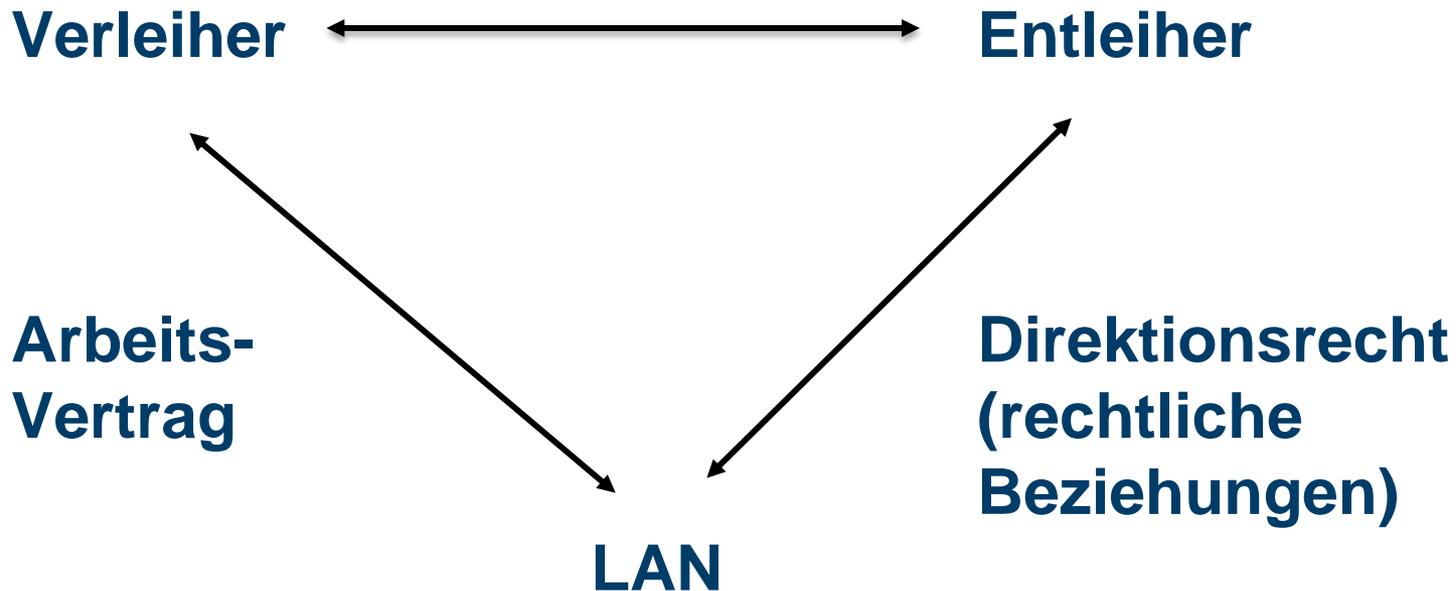
Rechtliches Dreiecksverhältnis:

Arbeitsvertrag nur zwischen LAN und Verleiher

Entleiher grds. nicht Arbeitsvertragspartei

„Gesplaltene“ AG-Stellung

## Struktur der Leiharbeit



## Entwicklung der Leiharbeit

### 1. Rechtliche Rahmenbedingungen

- Ausgangspunkt: Verbot (1957)
- BVerfG (1967): Verbot verfassungswidrig
- 1972 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz  
(ursprüngliche Höchstüberlassungsdauer 3 Monate)
- Stufenweise Heraufsetzungen der  
Höchstüberlassungsdauer: 1985/1994/1997/2002
- Hartz-Reform (2003/2004):  
Abschaffung von Regulierungen im Gegenzug  
gegen Equal-Pay/Equal treatment
- AÜG-Änderungsgesetz (2011)
- Hintergrund: Leiharbeits-RL 2008/104/EG

## Entwicklung der Leiharbeit

### 2. Tatsächliche Entwicklung

1993:	100.000 LAN
2004:	385.000 LAN
2008:	760.000 LAN
Juli 2008:	823.000 LAN
April 2009:	580.000 LAN
November 2010:	900.000 LAN
Derzeit:	900.000 LAN

Gesamtzahl aller Beschäftigten: ca. 41 Mio. (2,2 %)

## Ursachen der Expansion

31.1.2012: Gesamtmetall-Chef Kannegiesser: „Wenn es Zeitarbeit nicht gäbe, müsste man sie erfinden“

### Verringerung der Personalkosten in Einsatzbetrieben

- Unmittelbares Entgelt
- Zusatzleistungen
- Transaktionskosten (Einstellung, Entlassung)

### Strukturwandel der Leiharbeit

- Ursprünglich nur Ad-hoc-Ersatz (z. B. Krankheitsvertretung)
- Später Reaktion auf (begrenzte) Auftragsschwankungen
- Nunmehr proaktives „Instrument der Ungewissheitskontrolle“

## Folgen für die Arbeitnehmerseite

### Leiharbeiter (im Vergleich zum NAV):

- Geringere Vergütung
- Geringere Aufstiegschancen
- Geringere Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses
- Nur geringer „Klebe-Effekt“ (unter 10 %)

Sachverständigenrat (Jahresgutachten 2011/12):  
„inferior“, aber „allemal ... besser als Arbeitslosigkeit“

## Folgen für die Arbeitnehmerseite

### Stammarbeitnehmer

- „Zweite Lohnlinie“
- Einsatz von LAN als „Verhandlungsmasse“
- Unterlaufen von Entleiher-Tarifverträgen
- Erschwerungen betrieblicher Mitbestimmung
  
- UU aber auch: Stabilisierung der eigenen Stellung

## Der Equal-Pay-Grundsatz

### Stufe 1:

Equal Pay als gesetzlicher Ausgangspunkt im AÜG (2003)

### Stufe 2:

Gesetzlich vorgesehene Möglichkeit der Verdrängung durch Tarifverträge und (vor allem wichtig!) auch durch einzelvertragliche Bezugnahmeklauseln (2003)

### Stufe 3:

Tarifverträge der christlichen Arbeitnehmerorganisationen und der CGZP ab 2003 (mit vergleichsweise niedrigen Entgelten)

#### Stufe 4:

Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit ab 2003  
(mit nur moderat höheren Entgelten)

#### Stufe 5:

CGZP-Beschluss des Bundesarbeitsgerichts  
(Ende 2010) = CGZP ist nicht tariffähig  
(Sachverständigenrat: „Vertrauensschutz“)

#### Stufe 6: Lohnuntergrenze in der Leiharbeit

(ab 1.1.2012): 7,89 EUR (West), 7,01 EUR (Ost)

#### Stufe 7:

Tarifvertragliche Wiederherstellung von Equal Pay  
(IG Metall, IG BCE – tlw. bereits erreicht,  
tlw. bislang nur angestrebt)

**Wo geht die Reise hin?**

**Abschied vom Normalarbeitsverhältnis?**

**(Thema des 68. deutschen Juristentages,  
Berlin, 2010)**

**Nein,...**

**... sondern  
Abschied vom Arbeitsverhältnis!**

**IBM Deutschland:**

- **Abbau von bis zu 8.000 Stellen**
- **Umwandlung festangestellter IT-Entwickler  
in freie Mitarbeiter**
- **Kurz: „Liquid“**

(Handelsblatt, 1.2.2012, S. 1 und 6/7)