

Sylvio Kelm

Die Neuausrichtung des Leiharbeitssektors zur Schaffung von mehr Beschäftigung in Deutschland

Diplomarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2005 GRIN Verlag
ISBN: 9783638729673

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/75725>

Sylvio Kelm

Die Neuausrichtung des Leiharbeitssektors zur Schaffung von mehr Beschäftigung in Deutschland

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN



PHILOSOPHISCHE FAKULTÄT III
INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

DIE NEUAUSRICHTUNG DES LEIHARBEITSEKTORS ZUR
SCHAFFUNG VON MEHR BESCHÄFTIGUNG IN
DEUTSCHLAND

DIPLOMARBEIT IM STUDIENGANG SOZIALWISSENSCHAFTEN

Vorgelegt von:
Sylvio Kelm

Datum: 06. Juli 2005

Erklärung des Diplomanden

Hiermit erkläre ich, dass die vorliegende Diplomarbeit selbstständig und ausschließlich unter Zuhilfenahme der angegebenen Quellen und Hilfsmittel verfasst wurde.

Sylvio Kelm, Berlin, 06. Juli 2005

Abkürzungsverzeichnis

1. SKWPG	Erstes Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramm
2. WiKG	Zweites Gesetz zur Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität
AA	Arbeitsamt, Arbeitsagentur
Abs.	Absatz
AEVO	Arbeitserlaubnisverordnung
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AFKG	Gesetz zur Konsolidierung der Arbeitsförderung
AG	Arbeitsgemeinschaft
ANÜ	Arbeitnehmerüberlassung
ANG	Arbeitsnachweisgesetz
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AÜGri	Richtlinie zur Förderung der Eingliederung Arbeitsloser an Gesellschaften zur Arbeitnehmerüberlassung
AVAVG	Gesetz für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung
BA	Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, ab 01.07.1969 Bundesanstalt für Arbeit und seit 01.01.2004 Bundesagentur für Arbeit
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BillBG	Gesetz zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung
BPL	Bundesverband Personal-Leasing
BRD	Bundesrepublik Deutschland
BschFG	Beschäftigungsförderungsgesetz
BVfG	Bundesverfassungsgericht
BZA	Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen
bzw.	beziehungsweise
CDU/CSU	Christlich Demokratische Union Deutschlands/Christlich-Soziale Union
CPGZP	Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA
ca.	circa
DAG	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DM	Deutsche Mark
ebd.	ebenda
f	folgende
FDP	Freie Demokratische Partei
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IGZ	Interessengemeinschaft Deutscher Zeitarbeitsunternehmen
INZ	Interessengemeinschaft nordbayrischer Zeitarbeitsunternehmen
MVZ	Mittelstansvereinigung Zeitarbeit
Mio.	Millionen

Nr.	Nummer
NSDAP	Nationalsozialistische Deutsche Arbeiterpartei
o.A.	ohne Autorenangabe
o.J.	ohne Jahresangabe
PDS	Partei des Demokratischen Sozialismus
PSA	Personal-Service-Agenturen
S.	Seite
SGB	Sozialgesetzbuch
SGZ	Schutzgemeinschaft Zeitarbeit
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
Svp B.	sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
u.a.	und andere
UZA	Unternehmerverband Zeitarbeit
vgl.	vergleiche
VLA	Verband Leiharbeit
€	Euro
§	Paragraph
%	Prozent

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Entwicklung der Leiharbeit	S. 11f
Abbildung 2 Einstellungsbarrieren	S. 93

Inhaltverzeichnis

Erklärung des Diplomanden	II
Abkürzungsverzeichnis	III
Abbildungsverzeichnis	IV
Einleitung	4
Teil A : Die Entwicklungsphasen der Arbeitnehmerüberlassung bis zur Verabschiedung des ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen	9
1. Vorbemerkungen	9
2. Ursprünge der Leiharbeit in Deutschland	13
2.1 Die Nachkriegsentwicklung und das Verbot der Leiharbeit	14
2.2 Der Weg zurück in die Legalität	14
2.2.1 Das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes	14
3. Die Akteure der „ersten Stunde“	16
3.1 Die Parteien:	16
3.1.1 Die CDU/CSU	16
3.1.2 Die SPD	16
3.1.3 Die FDP	17
3.2 Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände	18
3.2.1 Die BDA	18
3.2.2 Der DGB	19
3.2.3 Die DAG	20
3.2.4 Der UZA	20
3.2.5 Der VLA	21
4. Das Urteil des Bundessozialgerichtes	21
5. Die Regulierungsphase	23
5.1 Entstehung des AÜG	23
5.2 Ausgestaltung und Einführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes	25
5.2.1 Ausgestaltung des AÜG – die gesetzlichen Reglementierungen und Abgrenzungskriterien	25
5.2.2 Der Aufbau des Gesetzes und die gesetzlichen Bestimmungen	25
5.2.3 Zusammenfassung	33
5.3 Entwicklung des den Leiharbeitssektor und Weiterentwicklung des AÜG bis zum Verbot der Leiharbeit im Bauhauptgewerbe	33
5.3.1 Erste Novellierungen 1974 und 1975 – Arbeiterlaubnisverordnung (AEVO) und das Gesetz zur Änderung Arbeitsförderungsgesetzes und Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AFG und AÜG)	34
5.3.2 Institutionalisierung der Leiharbeit	37
5.3.3 Verbot der Leiharbeit im Bauhauptgewerbe	38
5.3.4 Zusammenfassung	43

6. Die Deregulierungsphase unter der Regierung aus CDU/CSU und FDP	44
6.1 Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 und das Zweite Gesetz zur Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität	45
6.1.1 Die Grünen	48
6.2 Das Zweite Gesetz zur Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität (2. WiKG)	49
6.2.1 Die SGZ	50
6.2.2 Die Entwicklung bis zur Wiedervereinigung	50
6.3 Gesetz zur Verlängerung beschäftigungsfördernder Vorschriften – Beschäftigungsförderungsgesetz 1990 (BschFG 1990)	54
6.3.1 Die PDS	56
6.3.2 Die Selbstverpflichtung der Mitgliedsfirmen des BZA	56
6.4 Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR-Abkommen) und Erstes Gesetz zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramm (1. SKWPG)	59
6.5 Beschäftigungsförderungsgesetz 1994 (BschFG 1994) und die Richtlinie zur Förderung der Eingliederung Arbeitsloser an Gesellschaften zur Arbeitnehmerüberlassung (AüGRi 1994)	60
6.5.1 Das START-Modell	62
6.6 Gesetz zur Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes im Bereich des Baugewerbes	63
6.7 Gesetz zur Reform der Arbeitsförderung (Arbeitsförderungsreformgesetz AFRG 1997)	65
6.8 Zusammenfassung	69
7. Die Deregulierungsphase unter der Regierung aus SPD und Bündnis 90/Die Grünen	70
7.1 Die IGZ	70
7.2 Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-AQTIV-Gesetz)	71
7.3 Die Kommission für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz-Kommission) und der Gesetzgebungsprozess zum ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in Bezug auf Leiharbeit	74
7.4 Zusammenfassung	77
Teil B: Das Politikergebnis	79
1 Vorbemerkungen	79
2. Änderungen des AÜG durch das erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarktes	79
2.1 Ziele	79
2.2 Ausgestaltung	79
2.2.1 Lockerungen des Verleihverbotes im Baugewerbe	79
2.2.2 Der Gleichbehandlungsgrundsatz und die Streichung des Wiedereinstellungs-, Befristungs-, Synchronisationsverbots sowie der Überlassungshöchstdauer	80
2.2.3 Sonstige Vorschriften über das Leiharbeitsverhältnis	81

2.2.4	Auskunfts- und Mitteilungspflichten	81
2.2.5	Aufhebung des Verbotes der gewerblichen Arbeitsvermittlung	82
2.3	Personal- Service- Agenturen (PSA)	82
2.4	Zusammenfassung	83
Teil C: Implementation und Wirkungen in Bezug auf die zugeschriebenen Funktionen von Leiharbeit		83
1.	Vorbemerkungen	83
2.	Umsetzung der Personal-Service-Agenturen (PSA) und die Entwicklung im herkömmlichen Leiharbeitssektor	84
2.1	Struktur der Personal-Service-Agenturen sowie der PSA-Arbeitnehmer und PSA-Arbeitnehmerinnen	85
2.2	Struktur der Leiharbeitsunternehmen sowie der Leiharbeitnehmer und der Leiharbeitnehmerinnen	87
2.3	Zusammenfassung	90
3.	Bedeutung der zugeschriebenen Funktionen	91
3.1	Die Mobilisierungsfunktion	91
3.2	Die Disziplinierungsfunktion	93
3.3	Die Flexibilisierungsfunktion	96
3.4	Die Qualifizierungs- und Weiterbildungsfunktion	99
3.5	Die Beschäftigungsfunktion	101
3.6	Die Brückenfunktion und die Vermittlungsfunktion	103
4	Fazit	107
5.	Anhang	111
	Tabellen	111
	Email des DGB	119
6.	Quellenverzeichnis	121

Einleitung

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland ist eine der größten gesellschaftlichen Herausforderungen. Dieses ungelöste Problem steht deshalb immer wieder auf der politischen Agenda. Allein von 1997 bis zum Beginn der „Hartz-Gesetzgebung“ 2002 wurde das SGB III (Sozialgesetzbuch) 38-mal novelliert (WAGNER & SCHULDT 2003: 7). Die Novellierungswelle wurde durch die Einberufung der „Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ fortgesetzt. Sie stellte unter dem Vorsitz von Peter Hartz in ihrem Bericht 13 Module vor, die nicht nur dem Umbau der Bundesanstalt für Arbeit (BA)– also der Verwaltungsmodernisierung – dienen sollen, sondern auch Module, die sich direkt auf den Abbau von Arbeitslosigkeit beziehen. Als deren Herzstück sind Personal-Service-Agenturen (PSA) als Instrument herausgestellt worden. Mit Hilfe dieses neuen Instrumentes soll es gelingen, innerhalb von 3 Jahren 250.000 bis 350.000 neue Stellen zu schaffen (HARTZ et al. 2002: 274). Durch die PSA soll eine besondere Form von Leiharbeit etabliert werden. Das „Neue“ an dieser Form von Leiharbeit ist, dass die PSA nicht auf temporären Einsatz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beim Entleiher¹ ausgerichtet ist, sondern auf deren Verbleib beim Entleihunternehmen. Diese Vermittlungsorientierung in konventionelle Arbeitsverhältnisse² ist der wichtigste Unterschied zur herkömmlichen Leiharbeit.

Der Begriff Leiharbeit kennzeichnet besondere Beschäftigungsverhältnisse. Diese sind im Gegensatz zu konventionellen Arbeitsverhältnissen auf ein Dreiecksverhältnis zwischen dem eigentlichen Arbeitgeber (Zeitarbeitsunternehmen, Verleiher), dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin (Leiharbeitnehmer/Leiharbeitnehmerin; Zeitarbeitnehmer/Zeitarbeitnehmerin; Leiharbeiter/Leiharbeiterin; Zeitarbeiter/Zeitarbeiterin), welche miteinander einen Arbeitsvertrag schließen, und anderen Unternehmen (Entleiher, Nutzer; Kundenunternehmen) begründet. Der Arbeitgeber stellt sein Weisungsrecht gegenüber dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin und deren Arbeitsleistung anderen Unternehmen zur Verfügung. Durch die Überlassung entsteht ein Beschäftigungsverhältnis zwischen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin (Leiharbeitnehmer/Leiharbeitnehmerin usw.) und Unternehmen (Entleiher), ohne dass das arbeitsrechtliche Verhältnis zwischen Arbeitgeber (Zeitarbeitsunternehmen; Verleiher) und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin (Leiharbeitnehmer/Leiharbeitnehmerin usw.) endet. Es bleibt unverändert bestehen.

¹ Als Entleiher werden diejenigen Unternehmen bezeichnet, die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen von anderen Unternehmen, die Verleiher genannt werden, in Anspruch nehmen, ohne die volle Arbeitgeberfunktion zu übernehmen

² Das wesentliche Unterscheidungsmerkmal zum Leiharbeitsverhältnis liegt darin, dass der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin **einen** Arbeitgeber und **einen** Arbeitsplatz haben. Cristiane Löw-Jasny führt noch zehn weitere Kriterien eines konventionellen Arbeitsplatzes auf, mit denen Amaren Baum 1996 einen Versuch zur Abgrenzung gegenüber Leiharbeit unternahm (Löw-Jasny 2000: 20).

In der deutschsprachigen Öffentlichkeit, aber auch in der Wissenschaft, gibt es für diese Art von Beschäftigungsverhältnis keine einheitliche Begrifflichkeit. Neben dem Begriff „Leiharbeit“ werden Begriffe wie „temporäre Arbeit“, „Personal-Leasing“, „Zeitarbeit“, „Arbeitskräfteleasing“ und „Arbeitnehmerüberlassung“ verwendet (vgl. DEBUS 1982: 12; BROSE et al. 1990: 9). In der neueren wissenschaftlichen Literatur wird häufiger der Begriff „Zeitarbeit“ benutzt. Zwar wird der Begriff gegenüber befristeter Beschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung abgegrenzt, allerdings hebt er sich semantisch kaum davon ab, so dass es im allgemeinen Sprachgebrauch noch immer zu Verwechslungen mit den genannten Begriffen kommt. Außerdem unterscheidet sich die Verwendung der Begriffe „Zeitarbeit“ und „Leiharbeit“ je nach Position zu dieser Art von Beschäftigungsverhältnis. Kritiker dieser Beschäftigungsform bevorzugen eher den Begriff „Leiharbeit“, während die Befürworter eher die weniger belasteten Begriffe „Zeitarbeit“ und „Personal-Leasing“ verwenden. In juristischen Publikationen wird dagegen eher der als wertneutral geltende Begriff „Arbeitnehmerüberlassung“ eingesetzt. Neben der Neutralität dieses Begriffes wird dessen Verwendung auch dadurch begründet, dass „Leiharbeit“ im juristischen Sinne eine unentgeltliche Nutzung nach deutschem Recht impliziert. Die Begriffe „Leiharbeit“ und „Arbeitnehmerüberlassung“ deuten am ehesten auf das Dreiecksverhältnis dieser Beschäftigungsform hin. Deshalb werden im Folgenden die Begriffe „Leiharbeit“ und „Arbeitnehmerüberlassung“ (ANÜ) synonym verwendet. Dies hat nur semantische Gründe und spiegelt nicht die Position des Verfassers wieder.

Das Thema Leiharbeit wird in der deutschen Forschung vor allem durch Ökonomen und Juristen bestimmt. Umfassende sozialwissenschaftliche Arbeiten sind im Verhältnis dazu eher rar. Eine Veröffentlichung in dieser Hinsicht, die als umfassend und repräsentativ für Deutschland gewertet wird, stammt aus dem Jahre 1990 von Hans-Georg Brose und seinen Mitarbeitern. Ziel dieser Studie war es unter anderem, fundierte Informationen zusammenzutragen, um die Debatte über Leiharbeit auf eine sachliche Ebene zurückzuführen (BROSE et al. 1990: 12). Trotz vielfältiger anderer Forschungsbemühungen ist es bisher nicht gelungen, ein von allen gesellschaftlichen und politischen Akteuren akzeptiertes Bild von diesem Beschäftigungsverhältnis herzustellen.

Die Positionen sind nach wie vor unterschiedlich. In der Debatte wurden und werden vor allem die Wirkungen der Leiharbeit thematisiert. Es lassen sich zwei Schwerpunkte bei der Forschung identifizieren. Zum einen werden die Wirkungen und Effekte auf Individuen und zum anderen auf den Beschäftigungsstand in einer Volkswirtschaft untersucht. Die bisherige Forschung kommt zu dem Ergebnis, dass die Auswirkungen von Leiharbeit sowohl auf den Beschäftigungsstand als auch auf die Individuen ambivalent sind. So gelingt einigen Personengruppen die Integration in konventionelle Arbeitsverhältnisse über Leiharbeit. Andere Personengruppen verharren dagegen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, wobei sich Leiharbeit in diesem Fall zu einer Endlosschleife ohne Aussicht auf Beschäftigung in einem konventionellen Arbeitsverhältnis entwickelt. „Leiharbeit und Befristung zehren im