Untypisch für eine politkwissenschaftliche Arbeit ist, die individuelle Sitaution von Betroffen zu beschreiben und zu erfassen. Gleichwohl soll hier von dieser Regel abgewischen werden, weil ansonsten die Relevanz des Themas, und der normativ gegebene politiche Handlungsbedarf nicht erfaßt wird.

Die Gewerkschaften lehnten jewede Form der gewerbsmäßigen Arbeitübernlassung ab.

Sie fordeten ein gesetzliches Verbot der Leiharbeit, das jedoch durchgehend nur sektotal im Bereich der Bauwirtschaft besteht.

1. Historische Entwickung der Arbeitnehmerüberlassung.

In der Deutschland bestand bis zum Urteilt des Bundesverfassungsgerichts[[1]](#footnote-1) vom 4.4 1967 ein gesetzliches Verbot der gewerbsmäßigen Leiharbeit. Zur Klage kam es, weil die in Deuschland tätige niederländische Leiharbeitsfirma Adia-Intermin, welche Hausfrauen für stundenweise Bürotätigkeiten in Hamburg vermittelte, gegen den Sozialversicherungsträger klagte, der die Tätigkeit untersagte.

Mit dem Urteil stellt das Bundesverfassungsgericht fest, das das gesetztliche Verbot der gewerbsmäßigen Leiharbeit, gegen das Verbot der Berufsfreiheit (Art. 12. Abs.1 GG) verstieß, und zuzulassen sei. Diese Feststellung führte zu einen zweiten Urteil[[2]](#footnote-2), das zeitgleich aber gesondert bekannt geben wurde. Es bestättige das Arbeitsvermittlungsmonopol Bundesarbeitsagentur für verfassungsgemäß sei und weiterhin beim Staat, in der Ausführung beim liege

Das Problem welches durch die Zulassung der Arbeitnehmerüberlassung angestossen wurde, war die Festlegung der Grenze zwischen Arbeitsvermittlung und Arbeitnehmerüberlassung, da der Tätigkeit Arbeitnehmerüberlassung die Tätigkeit der Arbeitsvermittlung inne liegt. Das BundesVerfassungsgericht erkannt das die Grenzen zwischen beiden Tätigkeiten fließend und sah die Gefahr der Anfällig für den Mißbrauch, durch Umgehung des Kündigungsschutzes, der tariflichen Vergütung und oder Urlaubsansprüchen.

Juristisch wurden die Abgrenzungskriterien zwischen zulässiger Arbeitnehmerüberlassung und unzulässiger Arbeitsvermittlung jedoch erst mit der Entscheidung des BSG vom 29.07 1970 bestimmt. Danach gilt, das AMÜ zulässsig ist, wenn der Schwerpunkt der arbeitsrechtlichen Beziehung, zwischen Verleiher und Arbeitnehmer liegt, wofür folgende Voraussetzungen gelten

* Das das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Verleiher muss fortbesteht, während dieser beim Entleiher tätig ist.
* Das Vertragsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Verleiher muss den Einsatz beim Entleiher überdauern.
* Der Verleiher trägt das Beschäftigungsriskio und ist zur Lohnfortzahlung an den Arbeitnehmer während mangelnder Einsatzzeiten beim Entleiher verpflichet.

Relevant für die Leiharbeit sind diese drei Grundsatzurteile insofern, als das sie die Erklärung liefern, woher die gedanklichen Ordnungsstrukturen der Arbeitnehmerüberlassung stammen.

1972 kam es zur gesetzlichen Regulation der Leiharbeit. Hierbei übernahm die Bundesregierung die juristisch vorgezeichneten Grundstrukturen für die Leiharbeit. Anlass für die gesetzliche Regelung war, das infolge des Urteil des BVerfG die Zahl der Verleihunternehmen schlagartig zunahm und Missstände öffentlich wurden[[3]](#footnote-3).

Die Bundesregierung verfolgte mit der gesetzlichen Regelung der AMÜ das Ziel, in erster Line, betroffende Arbeitnehmer zu schützen, Missständen auf dem Gebiet der Leiharbeit vorzubeugen und Verstößen gegen Vorschriften des Arbeits,-Vermittlungs-, Sozialversicherungsrechts-und Steuerrechts wirksam zu begegen. Vgl S.62 Rn12.

Um das Ziel zu erreichen, begrenzte das AMÜ von 1972 die Dauer des Einsatzes für den Leiharbeitnehmer beim Entleihunternehmen auf den Zeitraum von 3 Monaten, Verbot die Befristung von Leiharbeitsverhältnissen zwischen Arbeitnehmer und Verleiharbeitgeber, führte ein Synchornisationsverbot ein und bestimmte gesetztlich das Betriebsrisko beim Verleiher verbleibt. Zudem normierte es die Pflicht zur Lohnfortzahlung in Zeiten Mangelnder Einsatzzeiten des Verleiharbeitnehmers und Verbot die gewerbliche Verleihtätigkeit für den Bereich des Bauhauptgewerbes.

Weitere Schutzvorschrift des AMÜ ist die gewerbsmäßige Leiharbeit unter den Erlaubsnisvorbehalt zu stellten. Für die Erteilung und Kontrolle zuständig ist die Bundesagentur. Neben dem Erlaubsnisvorbehalt der an Bedingungen gekünpft ist, versieht das AMÜ die BA mit dem Recht des Widerrufes der Erlaubnis als Sanktionsinstrument bei schwerwiegend Verstößen des Verleihers gegen seine Arbeitnehmerpflichten.

Zudem führte das AMÜ umfangreiche Dokumentationspflichten und verstärkte den Schutz des Leiharbeites indem es eine Mithaftung des Entleihunternehmes für Sozialversicherungsbeiträge normierte. Auch legte es fest, das bei Verstößen des Verleihers gegen Vorschriften des AÜG insbesondere Sychoronisationsverbot, ein Zustandekommen eines dauerhaften Arbeitsverhältnises beim Entleiher fingierte. S.63

Überdies legte der Gesetzgeber in der Fassung des AMÜ fest im Abstand von 2 Jahren über Entwicklung in der Leiharbeit informiert zu werden.

Der Gesetzgeber begründete die umfangreichen Beschränken damit „ bei der Arbeitnehmerüberlasssung Verhältnise herzustellen, die den Anforderungen des sozialen Rechtsstaates entsprechen und eine Ausbeutung der betroffen Arbeitgeber verhindern.“ [[4]](#footnote-4)

Das Modell der Arbeitgeberprinzips der Arbeitnehmerüberlassung bildet in der EU die Ausnahme. Weiter verbreitet ist als Modell des Agenturprinzip. Der Verleiher wirkt hier eher wie ein Arbeitsvermittler, während der Verleiharbeitnehmer für die Dauer seiner Beschäftigung einen Vertrag mit dem Entleihunternehmen eingeht.

Zugelassen wurde

Die Arbeitnehmerüberlassung ist im AÜG geregelt. Das AÜG umfaßt

Das AÜG regelt fünf Teilbereiche.

Ergänzt wird das AÜG durch punktuelle Sonderregelungen in anderen Gesetzen.

Historisch geht die Arbeitnehmerüberlassung zurück.

Im Zeitverlauf der hisotrischen Entwicklung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ist auffällig das in immer kürzeren Abständen Le

In der Literatur wird diese Entwicklung mehrfach durch folgende Tabelle verdeutlicht.

Leider entgeht dieser Tabelle die Erfassung, eines wichtigen Paradigmenwechel in der Leiharbeit.

Das wichtigste Unterscheidungsmerkmal der AMÜ in der alten und neuen Form besteht darin,

Zweck war kurzfristige gewerbliche Arbeitarbeitnehmerüberlassung legislativ zu erfassen, und gleichzeitig langfristige Arbeitnehmerüberlassung zu Unterbinden. Ziel war immer

Der Wandel dieser Beschäftigungsform besteht darin, Deckung eines ständig vorhanden Arbeitkräfebedarfs.

Gleichwohl hat das AÜG durch die , weil dadruch Funktion und Struktur der Arbeitnehmerüberlassung grundlegend verändert haben.

Diese Veränderung

Kernstück der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes war die Implementierung eines neuen Gleichbehandlungsgebotes in des Arbeitnehmerüberlasssunggesetz. Infolge dieser Neuregelung wurde formal ein Gleichbehandlungsgebot bzw. Nichtdiskiminierungbebot eingeführt, wofür im Gesetzesverfahren sich der Begriff des Equal Pay and Equal Treatment etalierte.

Der Doppelbegriff des Equal Pay and Equal Treatment bezieht sich hierbei auf zwei miteinander bezogene, jedoch juristich zu trennde Sachverhalte. Equal Pay bezieht sich hierbei auf das Arbeitsentgelt und Equal Treatment meint die wesentlichen und vergleichbaren Arbeitsbedingungen, auf die ein Leiharbeitnehmer anspruch hat.

Hiernach haben Leiharbeitnehmer gegenüber dem Verleiher einen Anspruch auf die im Betrieb des Entleihers gelten wesentlichen Arbeitsbedingungen für einen vergleichbaren Arbeitnehrm einschließlich des Arbeitsentgelts.

* 1. Schutzvorschriften des AÜG

Im Gegenzug zu den Elementen welches das AÜG liberalsieren fügte der Gesetzgeber eine Reihe von Schutzvorschiften ein.

Zu den Schutzvorschriften gehören, gemäß der juristen Literatur. Die Erlaubnispflicht für die gewerbliche Arbeitnehmerüberlasssung, die den sozialen Schutz des Leiharbeitnehmers sicherstellen soll.

Zweite Schutzvorschrift.

Verbesserung der Stellung des Leiharbeitnehmers im Gesetz

1.2

1.2 Poltische Intension

In der amtlichen Begründung des rot-grünen Gesetzgebers ist die Intension dargelegt. Ziel des Gesetzgebers war, „ bei der Arbeitnehmerüberlassung Verhältnisse herzustellen, die den Anforderungen des sozialen Rechtstaates entsprechen und eine Ausbeutung der betroffen Arbeitnehmer ausschließen.“ (Vgl. RegE zum AÜG, BT-Drs.6/2303. S.9)

Ein weiteres Motiv der Liberaslierung der Arbeitnehmerüberlasssung war, die Schaffung von gesellschatlicher Akzeptanz für diese Beschäftigungsform, sowie die Zunahme der Qualität der Leiharbeit.

So betonte der Wirtschafttsminsiter Clement, das grade hochwertige Leiharbeit notwendig sei, um den wachsenden Bedarf der Unternehmen an qualifizietieen Arbeitskärften mit unterschiedlichen Kompetenzen abzudecken.

Der politische Kniff die Tarifparteien Arbeitgeberverbände und Gewerschaften an einen Tisch zu bringen, bestand darin das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Tarfidispositiv zu gestalten. Der

Ziel des rot-grünen Gesetzgebers war eine Balance herzustellen zwischen Flexibilität und Sicherheit.

Die Einführung des Gleichbehandlungsgebotes, sollte die Tarifpartner dazu zwingen, einen umfassenden Interssensausgleich zu erzielen.

* 1. Die Politsche Reaktion auf den Equal-Pay-Ansatz

Die Implemtentierung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz hat zu einer Heftigen politischen Reaktion und die Verleihunternehem zu einer Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht verleitet. Das Verfassungsgericht lehnte jedoch, mit Beschluß vom 29.12. 2004 ab die Klage zuzulassen und führte in knapper Begründung aus, das das Equal Pay and Equal Treatment mit der Verfasssung vereinbahr sind.

Sind die tariflichen Bestimmungen der Leiharbeitnehmer einer gerichtlichtlichen Überprüfung zugängig.

1.3

1.3 Faktische Wirkung auf die Tarifpartner

Die Situation des Leiharbeitnehmers

Betrachtet man die indiviudelle Situation

So erwarten Entleiher und Verleiher vom Leiharbeitnehmer, ein hohes Maß an Flexibilität und

1. 1 BvR 84/65 –BverfGE 21/261 [↑](#footnote-ref-1)
2. 1 BvR 126/63 – BverVG 21/245 [↑](#footnote-ref-2)
3. Lesenswert dokumentiert z.B. durch den Bericht des Abgeordneten Jaschke in der Bundestagsdrucksache VI/3505 [↑](#footnote-ref-3)
4. Amt. Begr.derBReg v. 15.08.1971 Bt-drs. VI/2303, S.9 [↑](#footnote-ref-4)