Einleitung:

Diese Diplomarbeit wird zeigen, auf welchem Weg Leiharbeiter diskrimieriert werden

Die vorliegende Untersuchung zeigt auf, wie Leiharbeiter in die aktuelle Situation geraten sind.

Der Untersuchungsgegenstand ist die gesetzliche Regelung von Zeitarbeit in Deutschland.

* Gesetzgebungsprozess?

Textquelle angeben. P: parafiren

Der Absatz ist wie folgt strukturiert. Er liefert einen Überblick für die institutionelle Struktur der Leiharbeit in Deutschland. Er benennt die Akteursgruppen (Regierung, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Zeitarbeitsunternehmen und Zeitarbeiter) und zeigt deren relative Position im institutionellen System der Zeitarbeit auf.

In den Blick genommen werden soll, das Spannungsfeld von Normen, Macht und Interessen der unterschiedlichen Akteure im Politikfeld Leiharbeit, die auf verschiedenen Ebene agieren sowie deren Wechselwirkung erzeugt.

Dazu wird eine eher theoretische Ebene eingenommen.

Die Darstellung begründet sich auf dem Konzept der Hierarchien Organisation formaler Institutionen.

Jeder Ebene lassen sich Handlungsdilemma zuordnen. Auf Regierungsebene besteht das Politikpraktische Problem in der rechtlichen Ausgestaltung der Zeitarbeit. Einerseits der Absicherung der Rechte der Leiharbeitsnehmer und die Schaffung eines angemessenen Schutzniveau und auf der anderen Seite die Herstellung einer Flexibilität und Arbeitsmarkflexibilität

Dazu hat das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz der rot-grünen Bundesregierung der zweiten Legislatur, zwei Schritte vorgenommen. Sie das AMÜ hinsichtlich Höchstüberlassungsdauer und Synchorinastion aufgehoben, und im zugleich die Gleichberechtigungsrichtlinie des Equal-Pay implementiert.

Die Liberalisierung der Zeitarbeit ist ohne zwei Prägnante Ereignisse nicht erklärbar. Anhaltend hohe Arbeitslosigkeit, insbesondere Sockelarbeitslosigkeit. Damit folgte die Bundesregierung dem Konzept der Flexicirity. Durch die Verankerung schaffen zu verbessern die Marktsitution der Zeitarbeiter.

Leiharbeit ist als eine generalisierte Problemlösung für die Arbeitslosigkeit, insbesondere die Arbeitslosigkeit von Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen. Die zugrundeliegende Annahme ist, dass diese durch Zeitarbeit Erfahrung und einfache Berufsqualifikation erfahren. Die Annahme ist, dass Arbeitsmarktflexibilität die Vorrausetzung ist, um Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen den erstmaligen oder den Wiedereinstieg in Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Die theoretische Argumentation ist, das das Segment des Zweiten Arbeitsmarktes eine wichtige Schlüsselrolle spielen kann da es Beschäftigungsgelegenheiten bietet, wenn hoch-qualifizierte Beschäftigung weder verfügbar noch zugänglich ist. In diesem Zusammenhang bietet der Weg in die Zeitarbeit einem Beschäftigen die Möglichkeit Arbeitslosigkeit zu vermeiden, oder nach einer Periode der Arbeitsmarktferne über Zeitarbeit wieder aktiv auf dem Arbeitsmarkt zu werden.

Schmid, zu Prominenz gelangt, weil er beratend an der Harzkommission mitwirkte, identifiziert früh die Transit Funktion der Leiharbeit zur Lösung des Arbeitsmarktproblems (Schmid Gunther 1995)

Die politische Debatte verwendet statt Hypothese der Transit Funktion der Leiharbeit häufiger den Begriff der Sprungbrett oder Brückenfunktion zu hören.

Die Brücken bzw. Sprungbrett Hypothese unterstellt, das Beschäftige Beschäftigungsform nutzen zu testen, verbessern sowie ihre Jobfähigkeiten entwickeln, als auch durch die Zeitarbeit ihre Jobposition im Vergleich zur Arbeitslosigkeit verbessern.

Die Annahme ist, dass Arbeitsmarktflexibilität die Vorrausetzung ist, um Geringqualifizierten den erstmaligen oder den wiedereinstieg in Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Arbeitsmarktflexibilität ist hingegen

Wahrnehmungswandel Arbeitsmarktflexibilität

e

Das Dilemma der Gewerkschaften besteht darin

Entleihfirmen haben

Insbesondere im Zeitverlauf, anspringender Konjunktur

Das zentrale Dilemma für Beschäftige im Segment der Zeitarbeit

die Rechte von Leiharbeitern auszubalancieren gegen die

Ebenso

Die Darstellung beginnt mit der Adressierung des Interesses der Regierung,

Gezeigt werden soll zudem, dass die Implementierung formaler Anti-Diskriminierungsregeln (Equal Pay and Equal Treatment) intendiert zum gesetzlichen Schutz der Zeitarbeiter in Deutschland, faktisch diskrimieren, zu Lastend der Zeitarbeit geht.

Es entwickelte/besteht sich eine strukturelle Machtasymmetrie zwischen Arbeitgeberseite und den Gewerkschaften, was zu einer Schwächung der Position der Leiharbeiter gegenüber regulär Beschäftigten führte.

Diese Wechselwirkung bevorzugt die Arbeitgeberverbände, bzw. benachteiligt Leiharbeiter.

Diese Darstellung bezweckt das Interesse an der vorliegenden Untersuchung zu wecken und lädt zum mitdenken ein. Zum anderen führt sie hin zum Untersuchungsgegenstand. Begründet warum nur eine Analyseebene, mit dem Politikwissenschaftlichem Instrumenatrium der Parteidiffernzthese in den Blick genommen wird.

Die Einführung der Leiharbeit

Leitbild:

Regulieren der Bedingungen der Zeitarbeit, Ausblancieren von Flexibität und Sicherheit.

Die Ideele Konstruktion war Flexicurtiy als neue sozialpolitische Idee.

Rückblickend kann festgestellt werden, das sich die Liberalisierung der Leiharbeit an der europäischen Richtlinienentwurf ausrichtet.

Projektive Maßnahmen für die Leiharbeit

In der letzten Dekade, war die Debatte der Regulierung der Leiharbeit von der Frage dominiert von dem Ziel die Sicherheit der Beschäftigung der Zeitarbeit zu verbessern, und gleichzeitig für Entleihunternehmen flexibilitäten zu schaffen.

(Direktive 70/DC)

**Unterschiedliche Interessen der Akteure in dem System: Wiederstreitende Legitimationen?**

Das Besondere an der Organisationsform der Zeitarbeit ist, das das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nicht nur die Beziehung zwischen Entleiher, Verleiher und Leiharbeitnehmer regelt, sondern durch das Equal Pay Gebot die Tarifparteien zur Zusammenarbeit zwingt.

Die Regelung des Equal Pay und Equal Treatment meint, das ein Zeitarbeitnehmer zu gleichen Entgelt- und Arbeitsbedingung wie ein gleichqualitizierter Mitarbeiter im Entleihunternehmen tätig wird.

Nur durch Tarifvertrag darf vom Equal Pay und Equal Treatment Gebot abgewichen werden, und andere Arbeits und Lohnbedingungen bestimmt werden.

Die zweite Besonderheit der Organisation der Zeitarbeit ist die Verleiher bezogenen Modell Zeitarbeitsmodell. Der europäische Vergleich zeigt, das auch andere, nämlich Entleiherbezogende Modelle denkbar wären.

Der Gesetzgeber bezweckte mit der Ausrichtung als Verleihbezogendes dem Schutzbedürfnis der Leiharbeiter zu entsprechen, insbesondere in beschäftigungsfreien Zeiten, jenes Zeitfenster welches zwischen zwei Arbeitseinsätzen liegt, den Lohnanspruch von Leiharbeitern zu gewähren, und das unternehmerische Risiko der Leiharbeit an das Verleihunternehmen zu delegieren.

**Das Institutionelle System**

**Zwei Schutzvorschriften a)**

**Ideologie**

Die Deregulierung der Leiharbeit ging einher mit der Formulierung eines Funktionsmechanismus der Leiharbeit, der die temporäre Schlechterstellung der Zeitarbeit rechtfertige.

Der Klebe und Brückeneffekt

Von Seiten der Politik wurde formuliert, das

Die Vorstellung vom Brücken und Klebeeffekt geht auf wirtschaftswissenschaftliche Arbeitsmarkttheorien zurück. Diese besagt, dass Arbeitsmärkte in primäre und sekundäre Arbeitsmärkte eingeteilt werden können.

Nicht alle Akteure haben ein Interesse daran , das Zeitarbeit ein tempöres Phamnomön bleibt und Zeitarbeiter dauerhaft vom ersten in den zweiten Arbeitsmarkt hinüberwechseln.

Arbeitgeber ist das Zeitarbeitsmodell lukrativ.

Sofern Politik

Zeitarbeit führt dazu das der Arbeitsmarkt aus Arbeitgebersicht flexibel wird. Unter diesem Vorzeichen sieht Politik kein Nachregelbedürfnis.

Modell

Leiharbeit so die Annahme

Brücken, Sprungbrett: Aus der Arbeitslosigkeit hinein in

Wahrnehmung der Leiharbeit auf

Inne liegender Funktionsmechanismus, schlechte Rahmenbedingungen von Leiharbeit werden durch Leiharbeiter akzeptiert, da Zeitarbeit als schlechte Tätigkeit zwar wahrgenommen wird, aber

Förderung der Beschäftigung statt der Arbeitslosigkeit

Schaffung bzw. Erschließung zusätzlicher Arbeitsplätze,

Problematisch ist, das eine Erfolgsquote fehlt, ab welchen Prozentsatz Zeitarbeit geeignet ist.

Ziel und Erfolgsfaktoren wurden nicht genannt.

Insofern bleibt und blieb die Definition der Erfolgsquote ein Politikum.

vertragliche festgelegte Ablösesumme, Entschädigung an Leiharbeitnehmer, verboten durch Rl Zeitarbeit, dieser Praxis Beleg zeigt, das Klebeeffekt nicht aus Sicht der Verleihunternehmen nicht gewollt ist.

Legitimationsmuster:

**Senke Rekutierungskosten,**

**Traning on the job,**

**Verlängerte**

**Ausprobieren von Mitarbeiten ohne Kündigungschutz.**

**Die Idee des Brücken und Klebeeeffektes kann und soll an dieser Stelle nicht rekonstruiert werden.**

**Zielerwartung**

**Werte man den Literaturstand zum sogenannten Brücken und Klebeeffekt der Zeitarbeit aus, zeigt sich das dabei um keine exklusiv deutsche Diskussion handelt.**

### **Regierung**

### Umsetzung von Arbeitnehmerschutzrechten gegenüber Flexibilität des Arbeitsmarktes (chronisches Problem der Langzeitarbeitslosigkeit)

### bisherige Maßnahmen zum Abbau der Arbeitslosigkeit weitgehend wirkungslos

### Kombi-Lohnmodelle, Mainzer Modell, etc.

### Regierung sieht in der Zeitarbeit ein Instrument, das Problem der Arbeitslosigkeit zu lösen

### politisches Tauschgeschäft (Deregulierung der Zeitarbeit [Aufhebung des Synchronisationsverbotes, Überlassungshöchstdauer von Leiharbeitern]

### Equal Pay & Equal Treatment (Schutz der Arbeitnehmer) als Gegenleistung für die Lockerung der Arbeitnehmerrechte

### Idee: Konzept der „Flexicurity“ (Arbeitsplatzsicherheit soll von Beschäftigungssicherheit abgelöst werden – Umbau des Sozialstaates)

### Leiharbeit wird als normales Arbeitsverhältnis aufgewertet

### Leiharbeitsunternehmen werden reguläre Arbeitgeberpflichten auferlegt (Mindestlohn und Mindestarbeitsbedingungen; Kontrollbehörde ist die Bundesagentur für Arbeit)

### Leiharbeit wird unter Tarifzwang gestellt als Schutzvorschrift

### Erwartung an die Gewerkschaften handeln im Interesse der Leiharbeiter bei Tarifverhandlungen

### Leitbild

* aus der politischen Ökonomie kommt das Bild, des ersten und zweiten Arbeitsmarktes
* Leiharbeit als Sprungbrett und Brückenfunktion
  + Leiharbeit soll Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, ihre Fähigkeiten zu testen und zu entwickeln, um so ihre Position auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern
  + Gesetzgebung könnte die Funktionsweise und Effektivität des zweiten Arbeitsmarktes behindern, indem sie Arbeitnehmern als Leiharbeiter unattraktiver für Unternehmen macht

Institutioneller Wandel: institutional change does not simply involve remarking the formal ruels, but fundamentally (…) reguires the realignment of interest, norms and power

Dualistic

Das Gewerkschaftsdilemma,

Zeitarbeit stellt für die deutschen Gewerkschaften ein doppeltes Dilemma da.

Auf der einen Seite kennen Gewerkschaften das Recht auf Equal-Pay Regelungen an

Auf der andern Seite sind Leiharbeiter Wettbewerber einer regulär Dauerbeschäftigten gewerkschaftlich organisierten Mitarbeiterschaft.

Die Gewerkschaften

Historisch haben Gewerkschaften in Deutschland gesetzliche Regelungen zur Leiharbeit bekämpft. Sie lehnt Leiharbeit ab. Sie standen Zeitarbeit kritisch, wenn nicht gar feindlich gegenüber. Diese Postion fand ebenso in der Politik Wiederhall.

Mit den 2000 Jahren kam es jedoch zu einer Veränderung in der Wahrnehmung der Funktisnsweise der Leiharbeit bei der Politik. Anhaltend hohe Arbeitslosigkeit inbesondere Langzeitarbeitslosigekeit und Jugendarbeitslosigkeit, Regieditäten am Arbeitsmarkt führten zu einem Bewertungswechsel.

Die Gewerkschaften gaben ihren Widerstand auf, Leiharbeit wurde als sogeannte vermittlungsorienten Leiharbeit, die von den Gewerkschaften mitgetragen wurde implemierte.

Leiharbeit wurde aufgewertet,

Eingebunden in den Paragimenwechel von

Rechtliche Rahmen der Zeitarbeit

1. Zeitarbeit

Zeitarbeit ist ein sogenanntes erlaubnispflichtiges Gewerbe. D.h. Zuständig für die Erteilung der Erlaubnis ist Bundesagentur für Arbeit.

Die Bundesagentur für Arbeit prüft hierbei, die Zuverlässigkeit des Antragsstellers, das Vorhandensein eines Grundmaßes an arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Kenntnissen. Zudem setzt die Gründung einen Bürostandort sowie den Nachweis über 10000 Euro als liquide Mittel voraus.

Verwehrt werden kann einem Antragssteller die Gründung eines Zeitarbeitsunternehmens, wenn dieser ein negatives polizeiliches Führungszeugnis ausweist, und oder er in der Vergangenheit eine Insolvenz vorweist, oder er säumig war, Sozialversicherungsabgaben an den Sozialversicherungsträger abzuführen.

Ebenso kann ihm die erneute Gründung eines Zeitarbeitsunternehmens verwehrt werden, wenn ihm zuvor bereits schon einmal die Lizenz entzogen worden ist.

Die Beantragung eines Leiharbeitsnehmers kostet … Euro.

Die Erlaubnis wird zudem zunächst nur für befristet für ein Jahr erstellt. (§ 2 Abs. 4 AÜG). Auf Antrag wird sie um jeweils ein Jahr verlängert. Nach drei Jahren stellt die Bundesagentur eine unbefristete Erlaubnis Verleiherlaubnis aus.

Die Idee der Erlaubnispflicht, stellt eine Schutzfunktion für die Zeitarbeiter dar und erklärt sich historisch.

1.1 Die Befundnisse der BA als Aufsichtsbehörde

Historisch wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz als Zeitarbeitsbegrenzungsgesetz konzipiert[[1]](#footnote-1).

In den 70ziger und 80ziger Jahren, kam hier Bundesagentur für Arbeit, ein von Skepsis geprägtes Aufsichtsverhalten. Mit der Reform der AÜG von 12 Jahren, hat sich der Arbeitsstiel gewandelt und ist gegenüber Zeitarbeitnehmern kooperativer geworden.

Gleichwohl hat die BA weitgehende Kontrollrechte und darf jederzeit Zeitarbeitsunternehmen überprüfen. Nach § 7 AÜG hat die BA Auskunftsansprüche (Welche?), und kann sie über §7 Abs.3 AÜG gar Zutrittsrechte zu den Geschäftsräumen verschaffen.

Zum anderen erstrechen sich die Kontrollrechte der BA auch auf die Einhaltung der arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften wie Arbeitsschutz und Arbeitszeitgesetz, aber auch Steuer und sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften.

Außerhalb der Kontrolle der BA hingegen liegt der Bereich des Tarifrechts bzw. Tarifvertragliche Regelung. Hier gilt das Prinzip der Vertragsfreiheit der Tarifparteien und die Anerkennung der Richtigkeitsgewähr von Tarifverträgen.

Hervorzuheben ist ebenso, dass das AÜG, im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbranchen, spezielle Verbote, Bußgeld und Strafvorschriften enthält. Zu den Verboten zählt die unerlaubte Beschäftigung von Ausländern. Wie in § das Verbot der Überlassung von Zeitarbeitern in Betriebe des Bauhauptgewerbes. In der

* + 1. Aufsichtsrechtliche Maßnahmen

Das aufsichtsrechtliche Mandat der BA erstreckt sich nicht nur auf die Kontrolle der Zeitarbeitsunternehmen. Das schärfste Instrument über das die BA verfügt, ist der Entzug der Erlaubnis bzw. die Nichtverlängerung einer befristeten Erlaubnis für die Zeitarbeitsunternehmen.

Dieses Sanktionsinstrument kann die BA verhängen, wenn gegenüber den Zeitarbeitsunternehmen gravierende Verstöße wie: unerlaubte Beschäftigung von Ausländern, Überlassung von Leiharbeitnehmern ins Bauhauptgewerbe festgestellt werden. An den Entzug der Erlaubnis schließt sich für das betroffene Zeitarbeitsunternehmen eine bis zu 12 Monate dauernde Abwicklungsphase an, in der das Zeitarbeitsunternehmen noch bestehende Aufträge abwickeln kann.

Dokumentation von Verstoßen: Zahlen und Belege

**Tarifvertragliche Regelungen der Zeitarbeit**

Die Vergütungsansprüche der Zeitarbeitsunternehmer unterliegen zu fast 100 Prozent tarifvertraglichen Regelungen. Diese Regelung ist nicht selbsterklärend. Die Zahl der der tariflichen Bedingung verwundert und ist nicht selbsterklärend.

Mit der

Tarifverträge und Zeitarbeit haben zu einer besonderen Konstruktion geführt.

Die Zahl der Tariflichen Bindung erklärt sich durch §3 Abs.1 Nr.3 und §9 Nr.2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Regelung benennen.

Denn nur gültige Tarifverträge kann vom ansonsten gültigen Gleichbehandlungsgebot das sich in der Formel Equal Pay and Equal Payment ausdrückt, abgewichen werden.

D.h.

Die Folgen dieser Rechtskonstruktion sind für die Regulierung Zeitarbeit weitreichend.

Equal pay und Equal Treatment steht der politische Gedanke der Gleichbehandlung. Er ist als Schutzvorschrift gedacht.

Equal pay and Equal Treatment spricht ein Prinzip an, nachdem wesentliche Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts für einen Zeitarbeiter zu gewähren sind, wie sie für einen Arbeitnehmer im Kundenbetrieb gelten.

Wesentliche Arbeitsbedingungen sind hierbei die Dauer der Arbeit, Überstunden, Pausen und Ruhezeiten, Regelung und Zuschläge der Nachtarbeit und bezahlter Urlaub und arbeitsfreie Tage. Zum Entgeltanspruch gehören auch Zuschläge, Provisionen, Gewinnbeteiligungen und oder Sachleistungen

Allerdings kommt es zur Anwendung dieser Regel nicht.

Dieses Prinzip hat seinen Ursprung,

Rechtsfähigkeit von Tarifverträgen insbesondere allg. Welche Gründe führt das Gericht an.

Liberalsierung der Leiharbeit

Tarifabdeckung: Entwicklung der Tarifabdeckung,

Das Arbeitsnehmerüberlassungsgesetz regelt mehre Rechtsbeziehungen.

Das Dreiecksverhältins

Literaturverzeichnis

Schmid Gunther (1995): Is Full Employment Still Possible? Transitional Labour Markets as a New Strategy of Labor Market Policy. In: *Economic and Industrial Democracy* 16.

1. Martin Dreyer, Das gute Recht der Zeitarbeit- rechtliche Regelungen im Überblick in: Gabler Zeitarbeit 2008 S 20

   Zur lesenswerten Rechtsgeschichte der Leiharbeit die Eingang im Literaturstand benannten Autoren,

   Hervorgeben [↑](#footnote-ref-1)