



Wissenschaft & Praxis

PERSONAL-SERVICE-AGENTUR

Eine Alternative der Arbeitnehmerüberlassung
zur Lösung des
Beschäftigungsproblems in Deutschland?

Anja Seng
Silke Störhr

Seng, Anja / Stöhrer, Silke

PERSONAL-SERVICE-AGENTUR

Eine Alternative der Arbeitnehmerüberlassung zur Lösung
des Beschäftigungsproblems in Deutschland?

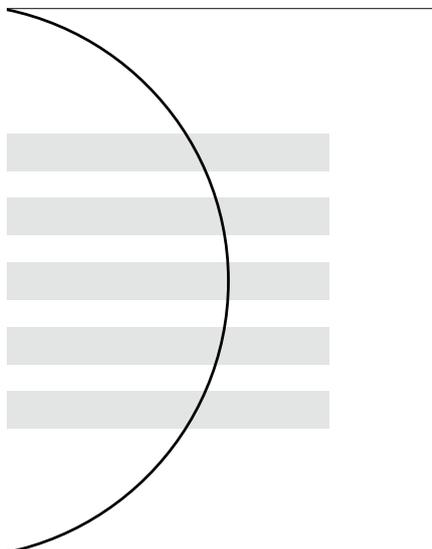
FOM-Schriftenreihe: Beiträge für die Wirtschaftspraxis, Nr. 3

Essen 2004

ISBN 3-89275-040-8

© 2004 by

 **Akademie
Verlag**



MA Akademie Verlags-
und Druck-Gesellschaft mbH
Rolandstraße 5-9 • 45128 Essen

Tel. 0201 81004-351

Fax 0201 81004-610

Kein Teil des Manuskriptes darf
ohne schriftliche Genehmigung
in irgendeiner Form - durch Fo-
tokopie, Mikrofilm oder andere
Verfahren - reproduziert werden.
Auch die Rechte der Wiedergabe
durch Vortrag oder ähnliche Wege
bleiben vorbehalten.

ISBN 3-89275-040-8

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

die dritte Ausgabe der Diskussionsbeiträge „Wissenschaft und Praxis“ unterstreicht, dass sich die FOM Fachhochschule für Oekonomie & Management als Bindeglied zwischen der Wissenschaft und der Praxis versteht. Sie zielt in dieser Funktion nicht nur auf eine praxisgerechte Hochschulausbildung ihrer Studenten, sondern in ihrer wissenschaftlichen Arbeit auch auf eine enge Orientierung an den akuten Bedürfnissen der Unternehmen. Hohe Aktualität ist dabei ein wichtiges Kriterium.

So wurde mit der neuen FOM-Schriftenreihe im Vorfeld der Europawahl 2004 eine Analyse zur Weiterentwicklung der EU vorgelegt. Im Juni 2004 folgte nur wenige Wochen nach den entsprechenden rechtlichen Anpassungen eine Studie zu den neuen internationalen Rechnungslegungsstandards. Die vorliegende Ausgabe greift ebenfalls ein aktuelles Thema auf, zu dem in der Wirtschaft hoher Informationsbedarf nach wissenschaftlich fundierten Analysen besteht.

Konkret geht es um die neuen Personal-Service-Agenturen (PSA), einen wichtigen Teilaspekt bei der Umsetzung der Hartz-Konzepte, über das in den Medien durchaus häufig berichtet wird, denn Politik, Wirtschaft, Arbeitgeber und allgemeine Öffentlichkeit sind gleichermaßen betroffen. Dennoch ist festzustellen, dass die relevanten Fakten bislang nicht ausreichend für Unternehmen und Betroffene transparent gemacht sind.

Die Einführung der Personal-Service-Agenturen (PSA) hat vor etwa einem Jahr stattgefunden. Umfragen zeigen, dass auf Seiten der Unternehmen nach wie vor noch immer keine volle Information über diese Einrichtungen und die gebotenen Möglichkeiten besteht. Die Zeit scheint daher gegeben, eine Zwischenbilanz zu ziehen. Für die FOM ein willkommener Anlass, zu diesem Thema einen Beitrag zu leisten.

Auf Basis einer kurzen Übersicht der aktuellen Arbeitsmarktlage wird grundlegend für die Arbeit der PSA das Modell der klassischen Zeitarbeit erläutert. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei den mit Beginn des Jahres 2004 umgesetzten Reformen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, welches auch für die Arbeit der PSA richtungweisend ist. Ein Vergleich der Arbeitnehmerüberlassung mit dem beschäftigungspolitischen Instrument der PSA gibt einen Überblick über die Chancen und Risiken dieses Tools und bietet einen Handlungsrahmen für interessierte Unternehmen.

Wir wünschen Ihnen viel Erkenntnisgewinn bei der Auswertung dieser Ausgabe.

Prof. Dr. Burghard Hermeier
Rektor der FOM Fachhochschule
für Oekonomie & Management

Dr. Holger Schmidt
Schriftenleitung

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	6
2	Zur aktuellen Arbeitsmarktlage	9
3	Arbeitnehmerüberlassung als flexibles Beschäftigungs-modell	13
3.1	Charakteristika der Zeitarbeit.....	13
3.1.1	Vertragliche Grundlagen.....	13
3.1.2	Merkmale der Zeitarbeit.....	15
3.2	Rechtliche Grundlagen der Arbeitnehmerüberlassung.....	17
3.2.1	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	17
3.2.2	Novellierung des AÜG durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt zum 1. Januar 2004.....	18
3.2.3	Konsequenzen der Neuregelungen für die Arbeitnehmerüberlassung.....	20
4	Personal-Service-Agentur als arbeitsmarktpolitisches Instrument	22
4.1	Charakteristika der PSA.....	22
4.1.1	Begriffsklärung	22
4.1.2	Ziele und Zielgruppen der PSA	22
4.1.3	Aktuelle Zahlen zur PSA.....	24
4.2	Wirkungsweise der PSA	26
4.2.1	Rechtsbeziehungen der PSA	26
4.2.2	Finanzierungsmodelle der PSA.....	28
5	Chancen und Risiken von Arbeitnehmerüberlassung und PSA im Vergleich.....	30
5.1	Chancen und Risiken der Arbeitnehmerüberlassung	30
5.2	Chancen und Risiken der Personal-Service-Agentur	34
6	Fazit	37

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung von Arbeitsmarktdaten im Bundesgebiet 1998 bis 2003	10
Abbildung 2: Entwicklung der Anzahl der Zeitarbeiter von 1997 bis 2003.....	13
Abbildung 3: Dreiecksverhältnis Zeitarbeit.....	15
Abbildung 4: Anzahl der PSA mit Bezug zum Bestand an Arbeitnehmern in 2004.....	25
Abbildung 5: Austritte aus den PSA und Vermittlungserfolg in 2004.....	26
Abbildung 6: Wirkungsweise der PSA	27

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigungsbestand in den PSA in 2004.....	25
--	----

Abkürzungsverzeichnis

a. a. O.	an angegebenem Ort
AA	Arbeitsagentur, Agentur für Arbeit (ehemals Arbeitsamt)
ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahme
a. F.	alte Fassung
ALG	Arbeitslosengeld
ALH	Arbeitslosenhilfe
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit (ehemals Bundesanstalt für Arbeit)
BGB	Bürgergesetzbuch
BMWA	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
BZA	Bund deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.
CGB	Christlicher Gewerkschaftsbund
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
et al.	und andere (lat.)
EU	Europäische Union
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IGZ	Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.
INZ	Interessengemeinschaft Nordbayrische Zeitarbeitsunternehmen e. V.
MVZ	Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit
o. J.	ohne Jahrgang
o. O.	ohne Ortsangabe
o. S.	ohne Seitenangabe
o. V.	ohne Verfasser
PSA	Personal-Service-Agentur
SAM	Strukturanpassungsmaßnahme
SGB	Sozialgesetzbuch
TM	Trainingsmaßnahme (Eignungsfeststellung)
Ver.di	Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft

1 Einleitung

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland ist inzwischen nicht mehr ein Problem des Einzelnen, sondern wird zunehmend zum Massenphänomen.¹ In der Öffentlichkeit wird die Zahl der fehlenden Arbeitsplätze häufig nur auf die Zahl der gemeldeten Arbeitslosen beschränkt. Neben dieser offenen Form der Arbeitslosigkeit, die durch die Bundesagentur für Arbeit erfasst wird, existiert eine verdeckte Arbeitslosigkeit. Diese setzt sich aus der sog. Stillen Reserve d. h. Erwerbslosen, die sich nicht bei der Agentur für Arbeit melden, sowie den in beruflichen Maßnahmen - Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM)², Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM)³ oder Trainingsmaßnahmen (TM)⁴ - befindlichen Arbeitslosen zusammen.⁵ Damit liegt die reale Arbeitslosigkeit weitaus höher als die durch die Bundesagentur bekannt gegebene Anzahl. Diese Komponenten tragen dazu bei, dass bei Beschäftigungswachstum die Arbeitslosigkeit nicht in gleichem Maße abnimmt, da bei besserer wirtschaftlicher Situation auch die Stillen Reserven auf den Arbeitsmarkt zurückkehren. So nahm die Zahl der Arbeitsplätze⁶ von Januar auf Februar 2004 um etwa 33.000 Stellen zu, die Zahl der Arbeitslosen stieg jedoch ebenfalls um ca. 44.000 auf 4,64 Mio.⁷

Die sich hieraus ergebende Problematik, die dem gesellschaftspolitischen Ziel der Vollbeschäftigung⁸ entgegensteht, liegt in der Schließung der tatsächlichen

¹ Vgl. *Linne, G., Vogel, B. (2003), S. 5.*

² Maßnahmen, die dem Abbau der Arbeitslosigkeit und der zumindest vorübergehenden Beschäftigung eines Arbeitslosen sowie der Erhaltung oder Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit eines Arbeitslosen dienen. Es werden Kenntnisse und Fähigkeiten erhalten oder verbessert sowie Motivationsverlusten durch die Dauer der Arbeitslosigkeit entgegengewirkt, vgl. §§ 260 – 271 SGB III.

³ Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der Umwelt, Verbesserung des Angebots bei sozialen Diensten und in der Jugendhilfe, Erhöhung des Angebots im Breitensport und in der freien Kulturarbeit, Vorbereitung und Durchführung der Denkmalpflege, der städtebaulichen Erneuerung und des städtischen Denkmalschutzes, Verbesserung des Wohnumfeldes und zur Verbesserung der Infrastruktur, vgl. §§ 272 – 278 SGB III.

⁴ Auch Eignungsfeststellungen zur Ermittlung der Kenntnisse und Fähigkeiten sowie des Leistungsvermögens und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten des arbeitslosen Arbeitnehmers. Sie tragen dazu bei, die Selbstsuche bzw. Vermittlung zu unterstützen und die Arbeitsbereitschaft und -fähigkeit zu prüfen, zudem werden notwendige Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die eine Vermittlung oder einen erfolgreichen Abschluss (Ausbildung oder Weiterbildung) erleichtern, vgl. §§ 48 ff. SGB III.

⁵ Vgl. *Brodkorb, M. (2003), S. 13 f.*

⁶ Entspricht der Zahl der gemeldeten Stellen in der Agentur für Arbeit = „Offene Stellen“.

⁷ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2004a).

⁸ Vollbeschäftigung entspricht einem hohen Beschäftigungsstand: (nahezu) Gleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage.

Beschäftigungslücke. Dafür reichen keine derzeit etwa 4,64 Mio. Arbeitsplätze aus, sondern inkl. aller Stillen Reserven muss eine Lücke von etwa 7 Mio. Arbeitsplätzen geschlossen werden.⁹ In Anbetracht dieser Höhe wird die Notwendigkeit tiefgreifender Reformen deutlich. Es müssen Konzepte und Strategien erarbeitet werden, mit denen die Arbeitslosigkeit effektiv und effizient bekämpft werden kann.¹⁰ Im Rahmen der Agenda 2010¹¹ und unter dem Einsatz der gleichnamigen Kommission¹² ist das erste Gesetz für „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ beschlossen worden. Es handelt sich hierbei im Wesentlichen um die Ergebnisse der sog. Hartz-Kommission, die sich mit Überlegungen zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesagentur für Arbeit in eine moderne Dienstleistungsgesellschaft beschäftigt hat. Diese auch unter der „Hartz-Reform“ bekannte Neuordnung soll entsprechend Strukturveränderungen auf dem Arbeitsmarkt bewirken.

Neben der schlechten Arbeitsmarktlage wirken sich die derzeitigen wirtschaftlichen, sozialen und technologischen Entwicklungsprozesse zunehmend auf die Arbeits- und Berufswelt aus. Normalarbeitsverhältnisse¹³ lösen sich auf, die zukünftigen Arbeitsbiographien werden zu „Patchworkbiographien“¹⁴, Phasen von Aus- und Weiterbildung, Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit werden sich künftig stark abwechseln.¹⁵ Vollzeitarbeitsverhältnisse werden mit befristeten Arbeitsverträgen, flexiblen Arbeitseinsätzen, Wechsel von Aufgaben, Arbeitsplätzen, Betrieben und Berufen konfrontiert.¹⁶ Nicht mehr nur die kurzfristige Überbrückung von Personalengpässen, sondern die langfristige Planung von Human-Ressource-Prozessen steht im Vordergrund. In Zeiten konjunktureller Schwankungen kann ein flexibler Personalbestand beispielsweise Stammarbeitsplätze erhalten.¹⁷

⁹ Vgl. *Brodkorb, M.* (2003), S. 14; *Walwei, U., Möller, U.* (2002), S. 11.

¹⁰ Vgl. *Schickler, W.* (2003), S. 1.

¹¹ Agenda 2010 bezeichnet ein Reformpaket der Bundesregierung bzw. des BMWA mit dem Ziel der Vollbeschäftigung bis zum Jahr 2010, vgl. *Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit* (2003), S. 1.

¹² Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, kurz: Hartz-Kommission.

¹³ Normalarbeitsverhältnis: reguläre Beschäftigung mit nur einem Vorgesetzten, der das alleinige Weisungsrecht besitzt und in dessen Betrieb direkt die Arbeitsleistung erbracht wird.

¹⁴ Wittwer, W., Münchhausen, G. (2001), S. 62; Buchter, H., Winter, S. (1999), S.10.

¹⁵ Vgl. Wittwer, W., Münchhausen, G. (2001), S. 62.

¹⁶ Vgl. Wittwer, W., Münchhausen, G. (2001), 62.

¹⁷ Vgl. *Scheiff, D.* (2003), S. 59.

Zeitarbeit ist ein mögliches Instrument, das den Unternehmen eine Flexibilisierung der humanen Ressourcen ermöglichen kann. Sie avanciert zunehmend vom einstigen „Schmuddelkind“ zum Hoffnungsträger¹⁸. Ende des Jahres 2002 hat die Bundesregierung bereits neue Rahmenbedingungen für die Branche geschaffen.¹⁹ Elementare Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), welches die gesetzliche Grundlage für die Zeitarbeit bildet, sind vollständig entfallen: Befristungs-, Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbot wurden aufgehoben, gleichzeitig wurde die Höchstüberlassungsdauer von 24 Monaten gestrichen.

Zudem hat die Bundesregierung auf der Grundlage der Funktionsweise von Zeitarbeit eine neue Art der Arbeitnehmerüberlassung eingeführt. Das Konzept dieser „vermittlungsorientierten Zeitarbeit“ stammt aus dem vorgelegten Bericht der Hartz-Kommission. So funktioniert die sog. Personal-Service-Agentur (PSA) nach dem Prinzip der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, verfolgt jedoch nicht den Zweck des wiederholten Verleihs, sondern ist vorwiegend an der dauerhaften Integration Arbeitsloser mit Vermittlungshemmnissen (z. B. Qualifikation, Alter) in den ersten Arbeitsmarkt interessiert. Bereits im April 2003 haben die Personal-Service-Agenturen ihre Arbeit aufgenommen; inzwischen ist in jedem Arbeitsagenturbezirk mindestens eine PSA integriert.

Es gilt zu untersuchen, ob die Personal-Service-Agenturen neben den klassischen Zeitarbeitsanbietern ihren Zweck erfüllen und das Ziel, Arbeitslosigkeit erfolgreich abzubauen, erreichen:

- Funktionieren die Personal-Service-Agenturen nach dem Prinzip der Arbeitnehmerüberlassung, wären sie der Zeitarbeit gleichzustellen. Sie wären weniger eigenständige Organisationseinheiten auf dem Arbeitsmarkt, sondern stellen vermutlich eher eine Konkurrenz zu den bestehenden Zeitarbeitsunternehmen dar.
- Zielen sie hingegen auf die ausschließliche Vermittlung Arbeitsloser ab, wären sie voraussichtlich langfristig ohne staatliche Unterstützung nicht tragbar, da der Aufwand für eine erfolgreiche Vermittlung von Personen mit Vermittlungshemmnissen höher zu erwarten ist als der tatsächliche Vermittlungserfolg.

¹⁸ Walwei, U. (2002), S. 6, vgl. auch Rübsam, H. (2003), S. 17.

¹⁹ Vgl. Schönfeld, T. (2003), S. 8.

Im Folgenden bildet der kurze Überblick der aktuellen Arbeitsmarktlage die Grundlage für die anschließende Betrachtung der klassischen Arbeitnehmerüberlassung im Vergleich zur PSA. Grundlegend werden die Charakteristika der beiden Beschäftigungsmodelle Zeitarbeit und PSA auf Basis des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) mit dessen wesentlichen Änderungen dargestellt. Anschließend sind die jeweiligen Chancen und Risiken im Hinblick auf die Beschäftigungssituation zu analysieren. Ein kurzer Ausblick bietet abschließend gut ein Jahr nach Einführung der Personal-Service-Agenturen eine Momentaufnahme der bisherigen Umsetzung dieses Konzepts.

2 Zur aktuellen Arbeitsmarktlage

Die konjunkturelle Entwicklung Deutschlands stagniert nahezu seit etwa drei Jahren. Im ersten Halbjahr 2003 nahm sie vorübergehend sogar rezessive Züge an. Die Binnenkonjunktur hatte keinen Schwung, und die Weltkonjunktur – insbes. im Euro-Raum – war zu schwach, um positive Impulse für Beschäftigung und Arbeitslosigkeit zu setzen.²⁰ In den Jahren 1998 bis 2001 war saisonbereinigt noch ein leichter Beschäftigungszuwachs zu verzeichnen. Im Jahr 2002 reduzierte sich die Zahl der Erwerbstätigen jedoch bereits auf 38,69 Mio., im Jahr 2003 waren noch rund 37,61 Mio. Menschen erwerbstätig, 2 % weniger als im Jahr 2002 (Abb. 1).

Das gesamtwirtschaftliche Arbeitskräfteangebot in Deutschland nahm im Jahr 2003 weiter zu (+ 84.000 Personen). Zwar schieden wieder mehr alte Menschen aus dem Erwerbsleben aus als junge eintraten, doch konnte diese demographische Komponente durch eine höhere Erwerbsneigung sowie positive Pendler- und Wanderungseffekte kompensiert werden. Auf Grund der sinkenden Arbeitsnachfrage und des zunehmenden Arbeitsangebots ist die Zahl der Arbeitslosen jahresdurchschnittlich sogar stark gestiegen. Waren im Jahr 2002 durchschnittlich noch 4,06 Mio. Menschen arbeitslos (208.700, ca. 5 % mehr als 2001), so waren in 2003 bereits 4,38 Mio. Menschen ohne Arbeit. Dies entspricht einem reinen Zugang an Arbeitslosen von rd. 316.000 (ca. + 7 %, vgl. auch Abb. 1). „Die Zunahme hielt sich jedoch angesichts des tiefen Beschäftigungseinbruchs und des weiter zunehmenden Arbeitskräfteangebots in Grenzen.“²¹ Nach im Voraus berechneten

²⁰ Vgl. IAB (2004), S. 1 f.

²¹ IAB (2004), S. 2.

Entwicklungsmustern wäre ein Anstieg von etwa 440.000 Personen denkbar gewesen. Der deutlich geringere Anstieg der Arbeitslosenzahlen ist daher auch auf die Bemühungen der Arbeitsagenturen sowie die Aktualisierung der Bewerberbestände bzgl. TM, ABM, SAM u. a. zurückzuführen. Dies hatte einen Schub an Abmeldungen aus der Arbeitslosigkeit und einen starken Anstieg der „Stillen Reserven“ zur Folge.²²

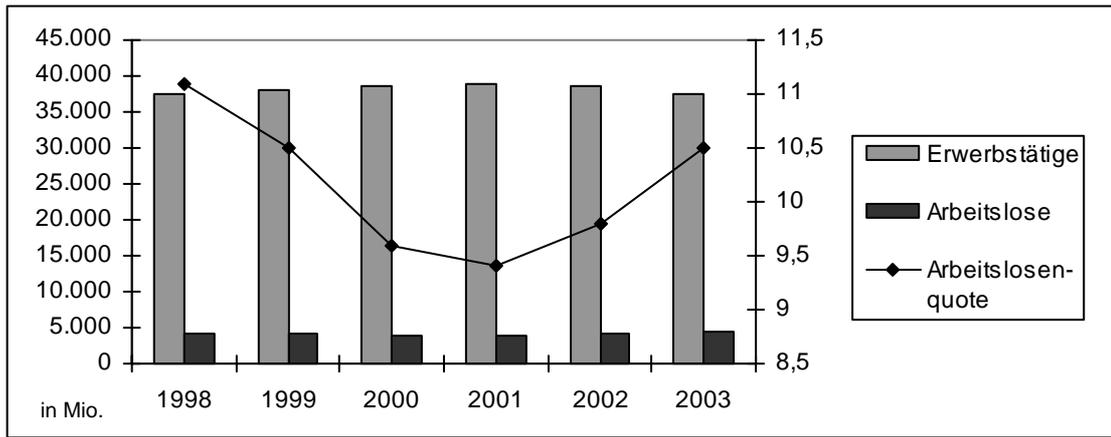


Abbildung 1: Entwicklung von Arbeitsmarktdaten im Bundesgebiet 1998 bis 2003²³

Einen entsprechenden Anstieg verzeichnet demnach auch die Arbeitslosenquote. Betrug sie 2002 jahresdurchschnittlich noch 9,8 %, so erreichte sie 2003 mit 10,5 % einen Höchststand und befindet sich damit auf dem Stand des Jahres 1999 (Abb. 1).²⁴ Nach wie vor ist eine starke Bewegung in und aus der Arbeitslosigkeit zu beobachten. Das lässt den Schluss zu, dass es sich beim Arbeitslosenbestand nicht um einen festen Block Arbeitsloser handelt. Die Zahl der Langzeitarbeitslosen²⁵ beträgt bisher durchschnittlich 1,56 Mio. Menschen, womit sie sich gegenüber dem bereinigten Wert des Jahres 2002 um etwa 15 % (250.000 Menschen) erhöhte.²⁶

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit zeigt im Jahresvergleich keine nennenswerte Veränderung, sondern blieb bei einem Wert von 37,6 Wochen. Lediglich zum Jahr 2001 kann eine Senkung von etwa einem Prozentpunkt beo-

²² Vgl. IAB (2004), S. 1 ff. Teilnehmer an Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen wurden bisher während des Maßnahmebesuches als Arbeitslose gezählt. Seit Januar 2004 werden nun alle Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen einheitlich behandelt.

²³ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2003), S. 24, 33, eigene erweiterte Darstellung.

²⁴ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2004a), vgl. o. V. (2004g), S. 1.

²⁵ § 18 Abs. 1 SGB III: Langzeitarbeitslose sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind.

²⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2004a).

bachtet werden. Diese Entwicklung wird ebenfalls auf die positive Wirkung der neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumente sowie die neuen Regelungen zur Zumutbarkeit²⁷ zurückgeführt.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen haben im Jahr 2002 bereits dazu beigetragen, Strukturdiskrepanzen entgegenzuwirken. Vor allem unterstützten sie auch die Integration Arbeitsloser mit Vermittlungshemmnissen in den ersten Arbeitsmarkt. Auch 2003 sind in den Bereichen Bildungsmaßnahmen, Beschäftigung schaffende Maßnahmen, Förderprogramme für Jugendliche und vor allem in der direkten Förderung regulärer Beschäftigung starke Zuwächse zu verzeichnen. Die Maßnahmen zur direkten Förderung regulärer Beschäftigung - beispielsweise Eingliederungszuschüsse, Beschäftigungshilfen, aber auch Überbrückungsgeld und Existenzgründungszuschüsse - sind im Vergleich zu 2002 um etwa 20 % gestiegen. Schon 2002 haben Bundesagentur und Bund insgesamt etwa 22,4 Mrd. EUR für Leistungen der aktiven Arbeitsförderung aufgewandt (2001: 22,3 Mrd.), weshalb davon ausgegangen werden kann, dass die Ausgaben im Jahr 2003 weiterhin angestiegen sind. Im Zuge der Umorientierung auf den ersten Arbeitsmarkt wurden allerdings deutlich weniger Arbeitslose in ABM oder SAM vermittelt, wodurch im Jahresdurchschnitt auch weniger Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gefördert wurden.²⁸ Deutlich schlechter fällt die Zahl der Stellenangebote aus, die in den letzten Jahren drastisch gesunken ist. Im Jahr 2000 wurden der Bundesagentur noch 4.103.411 offene Stellen gemeldet,²⁹ der entsprechende Wert betrug im Jahr 2002 nur noch 2.772.922, dies entspricht einem Rückgang um 32,5 %. Im Jahr 2003 wurden noch 2.467.309 Stellen gemeldet (- 11 % zum Vorjahr). Die entsprechenden Bestände betragen 513.963 im Jahr 2000 und 451.217 im Jahr 2002, dies entspricht einem Rückgang um 21,3 %. Im Jahr 2003 wurde noch ein Bestand von 354.762 offenen Stellen verzeichnet, jahresdurchschnittlich also rd. 100.000 (- 21,3 %) weniger als im Vorjahr.³⁰ Durch zukünftige Flexibilisierungen in den Personalbeständen der Unternehmen kann dies zu einer weiter gegenläufigen Entwicklung zwischen der Zahl der Arbeitslosen (Arbeitskräfte-

²⁷ Demnach existieren bestimmte Vorschriften, nach denen ein Arbeitsloser ein Arbeitsangebot zukünftig ablehnen darf/kann. Beispielsweise wurde die Beweislast umgekehrt, weshalb der Arbeitslose nun in der Pflicht steht, die Unzumutbarkeit einer Arbeit zu beweisen.

²⁸ Vgl. *Bundesagentur für Arbeit* (2004a), vgl. o. V. (2004g), S. 5.

²⁹ Es handelt sich hierbei um die Jahressumme.

³⁰ Vgl. *Bundesagentur für Arbeit* (2004a).

angebot) und den offenen Stellen der Unternehmen (Arbeitskräftenachfrage) führen.

Im Juni 2004 ist der Rückgang der Arbeitslosigkeit mit 0,6 % geringer ausgefallen als in den Monaten Januar bis Mai 2004. Dennoch ist die Zahl der Arbeitslosen in den ersten fünf Monaten von 4,6 Mio. um rd. 400.000 (knapp 9 %) auf 4,2 Mio. gesunken. Saisonbereinigt ist die Zahl im Juni 2004 zum ersten Mal in diesem Jahr zurückgegangen, wenn auch nur um 1.000 Personen. Gegenüber dem Vormonat Mai ist die Zahl um 60.000 gesunken, zum Vorjahresmonat sind es 25.000 Personen weniger.³¹ Die Zahl der Existenzgründungen ist weiter angestiegen. Unterstützt wird diese Entwicklung durch die Förderungsmöglichkeiten bzw. die finanzielle Unterstützung durch Bundesagentur und Bundesregierung. Die Förderung durch Existenzgründungszuschuss (beispielsweise Ich-AG), die 2003 eingeführt wurde, konnte einen absoluten Teilnehmerbestand von 40.266 verzeichnen. Überbrückungsgeld wurde 2003 um knapp 30 % mehr in Anspruch genommen als noch im Jahr 2002. Voraussichtlich werden diese Fördermöglichkeiten³² der Bundesagentur zukünftig noch stärker genutzt werden, da sich Arbeitslose auf diese Weise - und vor allem in Zeiten eines mangelnden Arbeitsplatzangebots - selbst einen Arbeitsplatz schaffen können.

Auch die Zeitarbeitsbranche bietet auf dem deutschen Arbeitsmarkt ein großes Arbeitsplatzpotenzial. In den vergangenen Jahren konnte ein stetiger Zuwachs beobachtet werden, lediglich im Jahr 2002 ist – zurückzuführen auf die schlechte Wirtschaftslage – ein Rückgang zu verzeichnen. So betrug der Zugang an Leiharbeitskräften im Jahr 1997 jahresdurchschnittlich noch 183.242, 2002 hingegen konnte bereits ein Zugang von rund 273.000 Leiharbeitnehmern festgestellt werden. Das bedeutet einen Zuwachs von 61,5 % innerhalb dieser 5 Jahre. Im 1. Halbjahr 2003 blieb die Zahl der überlassenen Arbeitnehmer nahezu konstant, es waren ebenfalls rund 270.000 Arbeitnehmer in der Zeitarbeit beschäftigt, die über diese Beschäftigungsform einen Arbeitsplatz fanden (Abb. 2). Jeder fünfte Betrieb in den alten Bundesländern nutzte 2002 Zeitarbeit als personalwirtschaftliches Instrument, wie eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

³¹ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2004), S. 1.

³² Z.B. Ich-AG oder Existenzgründungszuschuss.

(IAB) in Nürnberg ergab.³³ Die Gesetzesänderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) soll dazu beitragen, dass Arbeitnehmerüberlassung noch attraktiver wird.³⁴

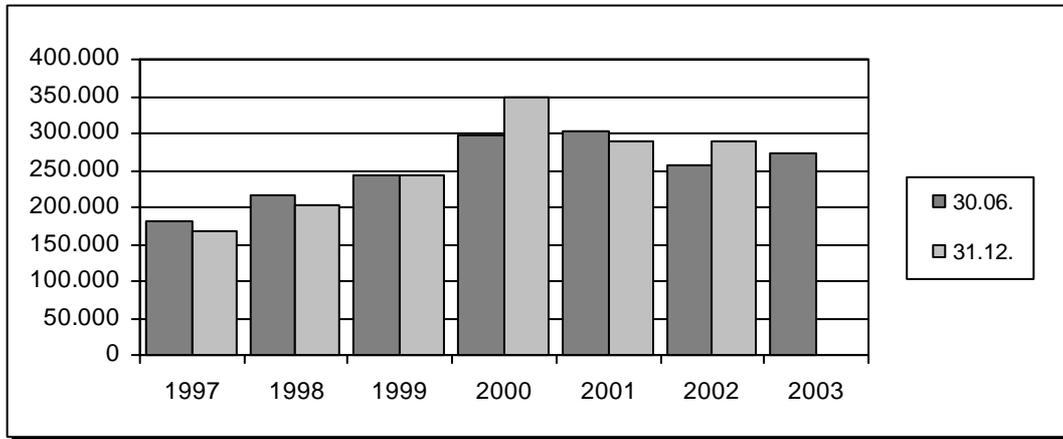


Abbildung 2: Entwicklung der Anzahl der Zeitarbeitnehmer von 1997 - 2003³⁵

Die Etablierung des neuen arbeitsmarktpolitischen Instruments der Personal-Service-Agenturen soll als Sonderform der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung ein Flexibilisierungspotenzial für Unternehmen anbieten und zudem einen weiteren Weg eröffnen, die Arbeitslosigkeit in Deutschland erfolgreich zu bekämpfen.

3 Arbeitnehmerüberlassung als flexibles Beschäftigungsmodell

3.1 Charakteristika der Zeitarbeit

3.1.1 Vertragliche Grundlagen

„Arbeitgeber, die als Verleiher Dritten (Entleihern) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen“, betreiben nach § 1 Abs. 1 AÜG gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung im klassischen Sinne.³⁶ Arbeitnehmerüberlassung stellt eine Form des drittbezogenen Personaleinsatzes auf der Grundlage eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrags zwischen zwei Unternehmen dar. Der Gesetzgeber verwendet den Begriff der gewerblichen Arbeitnehmerüber-

³³ Vgl. o. V. (2004h).

³⁴ Vgl. o. V. (2003c), S. 2.

³⁵ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2004a), vgl. o. V. (2004e).

³⁶ Vgl. Hansen, P, Kanstinger, W. (2001), S. 4 f., die Begriffe Verleiher und Zeitarbeitsunternehmen bzw. -firma, Leih- und Zeitarbeitnehmer sowie Entleiher, entleihendes Unternehmen oder Entleihbetrieb werden synonym verwendet.

lassung, gebräuchlich sind Formulierungen wie Zeitarbeit, Leiharbeit³⁷, Personal-leasing oder Personaldienstleistung.³⁸ Für die Leitarbeitnehmer gelten die gesetzlichen Bestimmungen zu Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Mutter-, Arbeits- und Kündigungsschutz etc. Sie sind sozialversichert und genießen den gleichen rechtlichen Schutz wie Arbeitnehmer regulärer Arbeitsverhältnisse.³⁹ Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) bildet den rechtlichen Rahmen, darüber hinaus ist die gewerbsmäßige Überlassung grundsätzlich erlaubnispflichtig (§ 1 Abs. 1 AÜG).⁴⁰ Die Erlaubnis ist beim zuständigen Landesarbeitsamt zu beantragen und gilt zunächst für den Zeitraum von einem Jahr. Danach muss jährlich ein Verlängerungsantrag gestellt werden. Nach drei Jahren erlaubter Tätigkeit kann die unbefristete Erlaubnis beantragt werden.⁴¹

An der Arbeitnehmerüberlassung sind in der Regel drei Rechtssubjekte⁴² beteiligt (Abb. 3), die wie folgt bezeichnet werden:

- der überlassende Arbeitgeber ist Verleiher;
- der überlassene Arbeitnehmer ist Leiharbeitnehmer;
- der Dritte, das entleihende Unternehmen, ist Entleiher.

Charakteristisch für Zeitarbeitsunternehmen ist ihre Funktions- und Organisationsweise, bei der Arbeitgeber- und Beschäftigungsort auseinander fallen. Die Arbeitgeberpflichten werden entsprechend aufgeteilt: während die Zeitarbeitsfirma arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Aufgaben übernimmt⁴³, liegen die fachlichen Weisungsbefugnisse beim Entleiher⁴⁴. Es entsteht ein „trilaterales Bezie-

³⁷ Leiharbeit hat keinen Zusammenhang mit der eigentlichen Leihe i. S. d. § 598 BGB, da dieser den unentgeltlichen Entleih einer Sache umfasst. Arbeitnehmerüberlassung bedient sich jedoch dem entgeltlichen Entleih von Leiharbeitnehmern.

³⁸ Vgl. *Urban-Crell, S., Schulz, C. (2003), S. 1, Baum, A. (1996), S. 13*, internationale Bezeichnungen für Zeitarbeit: temporary work (engl.), travail temporaire (franz.), lavoro temporaneo (span.).

³⁹ Vgl. *Kvasnicka, M. (2003), S. 718*, auch vgl. *Schwantes, K. (2000), S. 48 f.*

⁴⁰ Vgl. *Urban-Crell, S., Schulz, C. (2003), S. 1.*

⁴¹ Vgl. *Bundesagentur für Arbeit (2003c), S. 3; Ditges, F. (2001), S. 13.*

⁴² Vgl. *Urban-Crell, S., Schulz, C. (2003), S. 2.*

⁴³ Vgl. *Kaufmann, S. (1998), S. 7*

⁴⁴ Vgl. *Krieg, H.-J., Ehrlich, H. (1998), S. 79*

ungsverhältnis⁴⁵, bei dem das rechtlich zustande gekommene Arbeitsverhältnis nicht mit dem faktischen Beschäftigungsverhältnis übereinstimmt (Abb. 3).⁴⁶

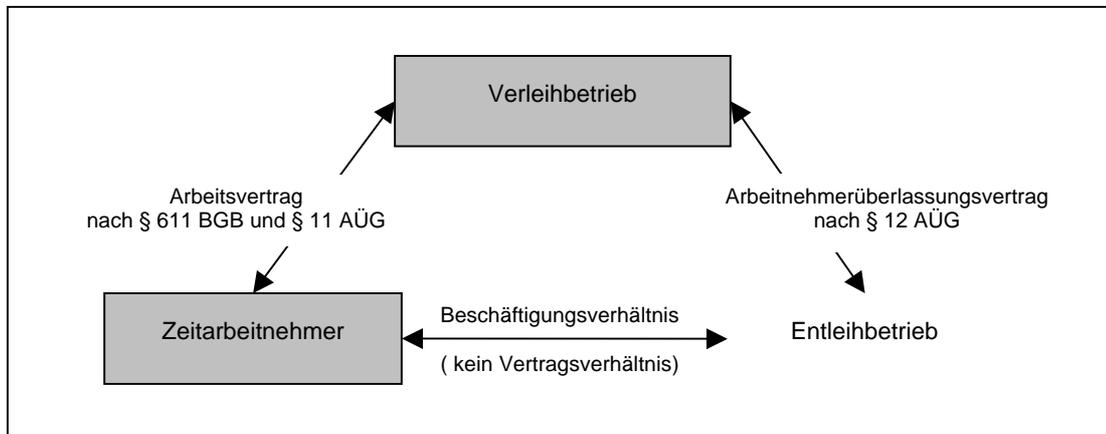


Abbildung 3: Dreiecksverhältnis Zeitarbeit⁴⁷

Kennzeichnend ist hierbei, dass nur zwischen Verleiher und Leiharbeiter (Leiharbeitsvertrag⁴⁸) und Verleiher und Entleiher (Arbeitnehmerüberlassungsvertrag⁴⁹) ein Vertragsverhältnis besteht. Zwischen Leiharbeiter und Entleiher besteht keine arbeitsvertragliche Bindung, lediglich ein Beschäftigungsverhältnis, bei dem der Entleiher ausschließlich Schutz- und Fürsorgepflichten übernimmt.⁵⁰

3.1.2 Merkmale der Zeitarbeit

Die verstärkte Nutzung der Zeitarbeit hat neben dem Flexibilisierungsaspekt auch strukturelle Ursachen. Unternehmensorganisationen werden schlanker, Hierarchien werden abgebaut. Mit dieser Entwicklung hängt auch die Aufspaltung von Geschäftsaktivitäten zusammen. Manager übernehmen zunehmend personalspezifische Aufgaben (Bewerberauswahl und -einstellung), wodurch Personalabtei-

⁴⁵ Schenck, U. (2002), S.53.

⁴⁶ Vgl. Schenck, U. (2002), S. 53; Krüger, G. (2003), S. 2.

⁴⁷ Vgl. Buchter, H., Winter, S. (1999), S. 49; Urban-Crell, S., Schulz, C. (2003), S. 3.

⁴⁸ Zwischen dem Verleiher und der Zeitarbeitskraft besteht ein Arbeitsverhältnis auf der Basis eines Arbeitsvertrages im Sinne des § 611 BGB, vgl. Kempf, A. (2002), S. 59. Im Rahmen seines Direktionsrechts setzt der Verleiher den Arbeitnehmer beim Entleiher ein, vgl. Albert, G. (1998), S. 61. Da der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung einem Dritten gegenüber erbringen soll, ist nach § 613 Satz 2 BGB seine Zustimmung hierfür erforderlich, vgl. Wank, R. (2004), S. 570, Rn. 30.

⁴⁹ Vgl. Krieg, H.-J., Ehrlich, H. (1998), S. 79. Inhalt dieses Vertrages ist die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung an den Entleiher zur Erbringung einer bestimmten Arbeitsleistung, vgl. Kempf, A. (2002), S. 59. Für den Abschluss des Vertrages ist gem. § 12 Abs. 1 AÜG die Schriftform erforderlich. Die inhaltliche Ausgestaltung bleibt im Wesentlichen den Vertragsparteien überlassen, vgl. Boemke, B. (2002), S. 399. Der Entleiher ist verpflichtet, die für die Leistung vereinbarte Vergütung an den Verleiher zu zahlen, vgl. Wank, R. (2004), S. 569, Rn. 16.

⁵⁰ Vgl. Urban-Crell, S., Schulz, C. (2003), S. 2 f.

lungen zentralisiert bzw. outgesourct oder sogar ganzheitlich abgeschafft werden.⁵¹ Verbleibende standardisierte und vor allem zeitaufwendige Aufgaben werden an externe Personaldienstleister und Zeitarbeitsunternehmen übergeben, wodurch die verstärkte Konzentration auf Kernaufgaben im Unternehmen gewährleistet werden kann.

Zeitarbeit unterscheidet sich in einigen Punkten von Normalarbeitsverhältnissen, die hohe Ansprüche an den Leiharbeitnehmer stellen und die teilweise Einschränkungen in seiner Selbstbestimmung fordern.⁵² Grundsätzliche und zentrale Merkmale der Zeitarbeit sind:⁵³

- Leiharbeitnehmer müssen auf Grund der wechselnden Einsätze, der neuen Unternehmen, Organisationen, Produkte und Kollegen eine hohe Flexibilität aufweisen.
- Leiharbeitnehmer müssen auf Grund der wechselnden Einsatzorte, Auswärtsübernachtungen oder Auslandseinsätze eine hohe Mobilitätsbereitschaft mitbringen.
- Leiharbeitnehmer haben mehrere Vorgesetzte: die Zeitarbeitsfirma als Arbeitgeber, den Entleiher als Weisungsbefugten.
- Grundsätzlich erhält jeder Leiharbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag vom Entleiher mit allen Sozialleistungen herkömmlicher Arbeitsverhältnisse.
- Leiharbeitnehmer sind neben dem Kündigungsschutz, dem Mutterschutz etc. durch die Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zusätzlich geschützt.⁵⁴
- Leiharbeitnehmer erhalten eine Lohnsicherung, d. h. Lohnfortzahlung auch bei Nichteinsatz (verleihfreier Zeit).

⁵¹ Vgl. Scholz, C. (2000), S. 191 f.

⁵² Vgl. Sperber-Tertsunen, M. (2002), S. 5 f.

⁵³ Vgl. Sperber-Tertsunen, M. (2002), S. 5 f.; Buchter, H., Winter, S. (1999), S. 47 f.

⁵⁴ Mit den Änderungen des AÜG resultierend aus dem „Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, das zum 01.01.2003 in Kraft getreten ist, werden diese Schutzvorschriften zugunsten der Zeitarbeitnehmer geschwächt.

3.2 Rechtliche Grundlagen der Arbeitnehmerüberlassung

3.2.1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Bei der Arbeitnehmerüberlassung sind der Schuldner der Vergütung und der Empfänger der Arbeitsleistung zwei verschiedene Personen. Daher soll der Arbeitnehmer besonders durch das AÜG geschützt werden.⁵⁵ Das AÜG gilt für die Rechtsbeziehung des Dreiecksverhältnisses zwischen Verleiher, Entleiher und dem Leiharbeiter.⁵⁶ Es regelt die legale Arbeitnehmerüberlassung und dient außerdem dazu, illegale Arbeitnehmerüberlassung zu bekämpfen.⁵⁷ Gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG kann nur der Verleiher, der eine gültige Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung besitzt, Arbeitnehmer an Dritte überlassen.⁵⁸ Dies dient dem Schutz des Arbeitnehmers vor unseriösen Zeitarbeitsfirmen.⁵⁹

Das AÜG trat erstmals 1972 in Kraft. Seitdem ist die Zahl der Unternehmen, die Arbeitnehmerüberlassung betreiben, stetig gestiegen. Im Laufe der Jahre hat der Gesetzgeber die positiven Effekte dieses Instruments für die Wirtschaft, aber auch für die Volkswirtschaft gesehen. Das führte dazu, dass die Beschränkungen mehrfach gelockert wurden, zuletzt durch das erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2002.⁶⁰ Grundlage hierfür war das Gutachten der Hartz-Kommission.⁶¹ Das AÜG findet auf die Personal-Service-Agenturen Anwendung, da sie Arbeitnehmerüberlassung mit dem Ziel der dauerhaften Vermittlung betreiben. Die Kommission entschied die Aufhebung insbesondere folgender Beschränkungen unter der Voraussetzung, dass innerhalb der Zeitarbeitsbranche Tarifverträge abgeschlossen werden: Synchronisationsverbot und besonderes Befristungsverbot, Beschränkung der Überlassungsdauer und Wiedereinstellungsverbot.⁶²

⁵⁵ Vgl. Kaufmann, S. (1997,): S. 7 f.

⁵⁶ Vgl. Wank, R. (2004), S. 577, Rn. 5.

⁵⁷ Vgl. Wank, R. (2004), S. 576, Rn. 2.

⁵⁸ Vgl. Stefener, K. (1999), S. 27.

⁵⁹ Vgl. Schaub, A. (2001), S. 264.

⁶⁰ Vgl. Wank, R. (2004), S. 566, Rn. 1.

⁶¹ Vgl. o. V. (2003d), S. 1.

⁶² Vgl. Hartz, P., et al. (2002), S. 147 ff.

3.2.2 Novellierung des AÜG durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt zum 1. Januar 2004

Das AÜG in der alten Fassung war ein verleihbetriebsbezogenes Modell. Es beschränkte vordergründig die Verleih- und Vermittlungsbemühungen der Verleihbetriebe, wodurch den Leiharbeitnehmern ein Schutz in ihrer besonderen Position zugestanden werden sollte. Um zu verhindern, dass die Arbeitnehmer das Beschäftigungsrisiko des Verleihs tragen müssen, waren Befristungen grundsätzlich verboten. Sollte die Befristung ausnahmsweise dennoch möglich gewesen sein, so galt das Synchronisationsverbot. Dies bedeutete, dass ein Arbeitsverhältnis nicht nur auf die Dauer der Überlassung abgeschlossen werden durfte. Die höchstmögliche Überlassungsdauer betrug zuletzt 24 Monate.⁶³ Diese Überlassungsbegrenzung sollte verhindern, dass durch den befristeten Einsatz von Leiharbeitnehmern Dauerarbeitsplätze blockiert werden.⁶⁴ Das Wiedereinstellungsverbot diente zum Schutz davor, dass unbefristete Arbeitsverhältnisse gekündigt werden und der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von drei Monaten wieder eingestellt wird.⁶⁵ Im Zuge der sog. Hartz-Reform hat der Gesetzgeber die Deregulierungsvorschläge aufgenommen und die soeben aufgeführten Einschränkungen des § 3 Abs. 1 AÜG a. F. abgeschafft.⁶⁶

Darüber hinaus ist mit den Neuerungen des AÜG ein entleiherbetriebsbezogenes Modell entstanden, wie es auch in den meisten EG-Staaten Anwendung findet.⁶⁷ Die wesentlichen Änderungen⁶⁸ entsprechen den oben genannten Forderungen:

- Mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz, auch Equal Treatment genannt⁶⁹, gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG wird erreicht, dass für die jeweilige Überlassungsdauer der Zeitarbeitnehmer zu den gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen

⁶³ Vgl. *Wank, R.* (2004), S. 567, Rn. 4 und 5. Die Erhöhung von vormals 12 Monaten auf 24 Monate erfolgte durch das Job-AQTIV-Gesetz, welches zum 01.01.2002 in Kraft trat. Dadurch wurde das neue Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt gewissermaßen abgelöst.

⁶⁴ Vgl. *Schaub, A.* (2001), S. 264.

⁶⁵ Vgl. *o. V.* (2003), S. 48.

⁶⁶ Vgl. *Schaub, A.* (2001), S. 264.

⁶⁷ Vgl. *Schaub, A.* (2001), S. 264.

⁶⁸ Vgl. *Schönfeld, T.* (2003), S. 5; vgl. *o. V.* (2003b), S. 5, Übersicht über die wesentlichen Änderungen im AÜG.

⁶⁹ Vgl. *Kollig, M.* (2004), S. 6, engl. Equal Treatment: Gleichbehandlung.

beschäftigt wird wie ein vergleichbarer Mitarbeiter des Entleihers.⁷⁰ Sollte eine abweichende Regelung in geltenden Tarifverträgen vereinbart sein, gilt der Tarifvertrag. Verleiher und Arbeitnehmer müssen nicht tarifgebunden sein, es reicht die einzelvertragliche Vereinbarung über die Anwendung eines Tarifvertrages.⁷¹

- Die Aufhebung des Befristungsverbots führt dazu, dass der Leiharbeitgeber die Befristung eines Leiharbeitsverhältnisses wiederholen kann, ohne dass ein sachlicher Grund in der Person des Leiharbeitnehmers (z. B. Überbrückung zwischen zwei Arbeitsstellen etc.) vorliegt.⁷²
- Durch den Wegfall des Wiedereinstellungsverbots nach § 3 Abs. 1 Nr. 4 AÜG ist die wiederholte Einstellung eines Leiharbeitnehmers nach vorangegangener Kündigung durch den Verleiher möglich.⁷³
- Die Aufhebung des Synchronisationsverbots nach § 3 Abs. 1 Nr. 5 AÜG ermöglicht dem Verleiher, seine Arbeitnehmer für den Einsatz bei einem Entleiher zu befristen.⁷⁴
- Die Höchstüberlassungsdauer von bisher 24 Monaten ist gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 6 AÜG n. F. aufgehoben, wodurch künftig die gewerbsmäßig erlaubte Arbeitnehmerüberlassung zeitlich unbegrenzt möglich ist.⁷⁵

Laut § 9 Nr. 2 AÜG sind Verträge unwirksam, wenn sie schlechtere Bedingungen als die wesentlichen Bedingungen beim Entleiher vorsehen. Dies hat nach § 10 Abs. 4 AÜG zur Folge, dass der Arbeitnehmer die entsprechenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vom Verleiher einfordern kann. Wenn die Schlechterstellung auf schuldhaft falschen Angaben des Entleihers basiert, so kann der Verleiher Schadensersatz nach § 280 Abs. 1 und § 241 Abs. 2 BGB fordern.⁷⁶ Eine Ausnahme dieser Regelung stellen § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 AÜG n. F. dar. „Wenn das Leiharbeitsverhältnis von einem Tarifvertrag erfasst

⁷⁰ Vgl. *Wank, R.* (2004), S. 592, Rn. 1.

⁷¹ Vgl. *Franken, H.* (2003), S. 34 f.; *Wank, R.* (2004), S. 595, Rn. 21.

⁷² Vgl. *Weinert, D.* (2004).

⁷³ Vgl. *Junglas, H.* (2004), S. 1.

⁷⁴ Vgl. *Wank, R.* (2004), S. 594, Rn. 17.

⁷⁵ Vgl. *Junglas, H.* (2004), S. 1.

⁷⁶ Vgl. *Wank, R.* (2004), S. 594, Rn. 17.

wird, der die wesentlichen Arbeitsbedingungen regelt, kann vom Gleichstellungsgrundsatz abgewichen werden.⁷⁷

Im Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher sind gemäß § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG die wesentlichen Arbeitsbedingungen, die im Entleihbetrieb bestehen, festzuhalten. Darüber hinaus räumt § 13 AÜG dem Zeitarbeitnehmer ein Recht ein, beim Entleiher Auskunft über die wesentlichen Arbeitsbedingungen zu verlangen. Findet ein Tarifvertrag Anwendung, entfallen die Informationspflichten des entleihenden Unternehmens.⁷⁸

Leider enthält das Gesetz keine Anhaltspunkte dafür, was unter „wesentlichen Arbeitsbedingungen“ und „vergleichbaren Arbeitnehmern“ zu verstehen ist.⁷⁹ Gemäß eines Richtlinienentwurfes der EG, auf den bei der Auslegung des Gesetzes zurückgegriffen wird, gehören Dauer der Arbeit, Ruhezeiten, Nachtarbeit, bezahlter Urlaub, arbeitsfreie Tage, Arbeitsentgelt (inkl. Sonderzuwendungen) und Ruhegeldansprüche zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen.⁸⁰ Ein vergleichbarer Arbeitnehmer ist ein Mitarbeiter des Entleihbetriebs, der die gleichen, vergleichbare oder mindestens ähnliche Arbeiten ausführt.⁸¹

3.2.3 Konsequenzen der Neuregelungen für die Arbeitnehmerüberlassung

Die Anwendung des Equal Treatment scheint für beide Vertragspartner, Verleiher und Entleiher, verhältnismäßig unpraktikabel:

- Der Verleiher bedient viele unterschiedliche Unternehmen, die unterschiedliche Ansprüche an die Zeitarbeitnehmer stellen. Das erfordert einen hohen Verwaltungsaufwand und die Anwendung verschiedener Kalkulationsgrundlagen für die Preisfindung bei den einzelnen Kunden. Auf der anderen Seite bieten die Öffnungsklauseln des AÜG erhöhte Flexibilität im Umgang mit den Zeitarbeitnehmern.

⁷⁷ Junglas, H. (2004), S. 1.

⁷⁸ Vgl. Wank, R. (2004), S. 617, Rn. 44.

⁷⁹ Vgl. Wank, R. (2004), S. 595, Rn. 21.

⁸⁰ Vgl. Wank, R. (2004), S. 595, Rn. 21 und 23.

⁸¹ Vgl. o. V. (2003), S. 46.

- Die neuen Auskunftspflichten des Entleihers bzgl. der Arbeitsbedingungen gegenüber Verleiher sowie Zeitarbeiter führen zu großer Verunsicherung.⁸² Der Entleiher sollte vor Vertragsabschluss eine schriftliche Erklärung darüber verlangen, welcher und ob überhaupt ein Tarifvertrag im Zeitarbeitsunternehmen angewendet wird, der evtl. von den Auskunftspflichten befreit. Durch die Aufhebung des Befristungsverbots bietet Zeitarbeit nun mehr denn je eine Möglichkeit, Dauerarbeitsplätze zu besetzen und somit vor allem bei kleinen Unternehmen den allgemeinen Kündigungsschutz zu umgehen.⁸³

Um den Gleichbehandlungsgrundsatz zu umgehen, haben die bisher weitgehend tariflich ungebundenen Zeitarbeitsunternehmen und -verbände Tarifverträge mit Gewerkschaften abgeschlossen. „Damit unterliegt die Zeitarbeitsbranche künftig de facto einer Art Lohndiktat, und es ist mit einer spürbaren Verteuerung der Dienstleistung Zeitarbeit zu rechnen.“⁸⁴ Es sind vier Flächentarifverträge für die Personalleasingbranche verhandelt worden.⁸⁵ Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und der größte Branchenverband, der Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen e.V. (BZA), haben einen Mantel- und Entgelttarifvertrag verabschiedet, womit 100.000 Zeitarbeiter tariflich abgesichert sind. Ferner einigten sich der DGB und der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) auf einen Entgelt- und Manteltarifvertrag. Darüber hinaus hat der Christliche Gewerkschaftsbund (CGB) zwei Tarifverträge abgeschlossen – einen mit der Interessengemeinschaft Nordbayrische Zeitarbeitsunternehmen e. V. (INZ) und einen weiteren mit der Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit (MVZ). Außerdem verfügen andere Zeitarbeitsfirmen über sog. Haustarifverträge. Die Randstad Deutschland GmbH hat ihren seit dem Jahr 2000 bestehenden, flächendeckend gültigen Tarifvertrag mit der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (Ver.di) seit dem 01.01.2003 an den gültigen Tarifvertrag zwischen BZA und DGB angeglichen.⁸⁶

Insgesamt kann festgehalten werden, dass der Grad der Flexibilität durch die Reform des AÜG steigt – auch trotz der Einführung des Equal Treatment. Dauerarbeitsplätze dürfen durch Zeitarbeit besetzt werden, wodurch flexible Möglichkeiten

⁸² Vgl. *DIHK* (2003b), S. 8.

⁸³ Vgl. o. V. (2003), S. 49.

⁸⁴ *DIHK* (2003b), S. 1.

⁸⁵ Vgl. o. V. (2004f).

⁸⁶ Vgl. *Schönfeld, T.* (2003), S. 10 f., sowie vgl. *Randstad Deutschland* (2004).

bei der Personalfreisetzung geschaffen werden. Im Folgenden ist die Frage zu klären, ob und in welcher Form das AÜG Grundlagen für die PSA schafft, um als arbeitsmarktpolitisches Instrumentarium zu wirken.

4 Personal-Service-Agentur als arbeitsmarktpolitisches Instrument

4.1 Charakteristika der PSA

4.1.1 Begriffsklärung

Die Errichtung der Personal-Service-Agenturen (PSA) gilt als das zentrale Element der Reformvorschläge der Kommission für „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“.⁸⁷ Durch sie sollen vorhandene Einstiegsbarrieren der Unternehmen überwunden und Arbeitslose nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden.⁸⁸ Die PSA stellt eine neue Form der Arbeitnehmerüberlassung kombiniert mit integrierter Arbeitsvermittlung dar.⁸⁹ Sie unterliegt den gesetzlichen Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und agiert unter Gesichtspunkten der Wirtschaftlichkeit im freien Markt.⁹⁰ Durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistung am Arbeitsmarkt wurde der § 37c in das SGB III eingefügt, der die Einrichtung der Agenturen, ihre Aufgaben sowie ihre Organisationsstruktur im Einzelnen regelt.⁹¹ Die Personal-Service-Agentur ist ein eigenständiges „Business-Unit“⁹² der zuständigen Agentur für Arbeit, das Dienstleistungen wie Beratung und Vermittlung in deren Auftrag erbringt.⁹³

4.1.2 Ziele und Zielgruppen der PSA

Grundlage für die Umsetzung der PSA ist die im Kommissionsbericht vertretene Ansicht, dass durch die Ausweitung von Zeitarbeit nennenswerte Beschäfti-

⁸⁷ Vgl. *Detzel, S., et al.* (2002), S. 5.

⁸⁸ Vgl. *Hartz, P., et al.* (2002), S. 147.

⁸⁹ Sog. sozialverträgliche Arbeitnehmerüberlassung. START Zeitarbeit NRW betreibt bereits seit 1995 am Beispiel der Niederlande sozialverträgliche als nicht kommerzielle/gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung, ebenfalls vorwiegend zur Integration Arbeitsloser in reguläre Arbeitsverhältnisse, vgl. *Vanselow, A.* (1996), S. 7.

⁹⁰ Vgl. *McKinsey & Company, et al.* (2002), S. 11, d. h. sie unterliegt dem Wettbewerb am Arbeitsmarkt und finanziert sich hauptsächlich durch den Verleih der Arbeitnehmer.

⁹¹ Vgl. *Düwell, F. J., Weyand, J.* (2003), S. 85.

⁹² *Hartz, P., et al.* (2002), S. 149, engl. Geschäftseinheit.

⁹³ Vgl. *McKinsey & Company, et al.* (2002), S. 11.

gungsimpulse ausgelöst werden können. Im Vordergrund dieser Betrachtung steht die Erhöhung der Vermittlungserfolge durch Zeitarbeit (sog. Klebeeffekt).⁹⁴

Das oberste Ziel der PSA besteht darin, Arbeitslose⁹⁵ in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, drohende Arbeitslosigkeit zu verhindern oder erwerbsfähige Arbeitnehmer in Beschäftigung zu halten.⁹⁶ Unterstützt wird dieses Ziel durch eine Kombination aus Arbeitnehmerüberlassung, Coaching⁹⁷ und Qualifizierung.⁹⁸ Gleichzeitig sollen durch den Einsatz der Personal-Service-Agenturen nicht erfasste Stellen-Ressourcen eröffnet, neue Arbeitsplätze geschaffen und damit die Zahl der Arbeitslosen dauerhaft gesenkt werden.

Die Unternehmensberatung McKinsey hat eine Zielgruppenanalyse der PSA vorgenommen.⁹⁹ Demnach werden in der PSA in erster Linie Arbeitslose mit geringer Qualifikation und/oder individuellen Vermittlungshemmnissen beschäftigt. Besitzt der Arbeitslose keinen Berufsabschluss oder fehlen spezielle Kenntnisse oder Erfahrungen, so handelt es sich um qualitative Hemmnisse. Hierzu zählt in Einzelfällen auch der Abschluss einer Ausbildung in schwer vermittelbaren oder nicht mehr zeitgemäßen Branchen (z. B. im Bergbau). Individuelle Vermittlungshemmnisse liegen in der Person des Arbeitslosen selbst, hierunter fallen fehlende Berufserfahrung, ungenügende Kenntnisse der deutschen Sprache, eingeschränkte Mobilität oder auch zu hohes Alter (ab 50 Jahre).

Die PSA wird sich nicht ausschließlich auf die Vermittlung Arbeitsloser mit individuellen Vermittlungshemmnissen beschränken können. Ein festzulegender Zielgruppenmix führt darüber hinaus zur Anstellung leicht vermittelbarer Personen. Die Zusammensetzung des Zielgruppenmixes wird durch die regionale Arbeitsmarktlage individuell bestimmt.¹⁰⁰

⁹⁴ Vgl. Urban-Crell, S., Schulz, C. (2003), S. 301.

⁹⁵ § 16 SGB III: Arbeitslose sind Personen, die [...] 1. vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, 2. eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen und dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen, 3. sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben.

⁹⁶ Vgl. Hartz, P., et al. (2002), S. 148 f.; Schickler, W. (2003), S. 2.

⁹⁷ Bedeutet in diesem Zusammenhang die begleitende Unterstützung des Bewerbungs- und Arbeitsprozesses während der Anstellung in der PSA durch geeignetes und geschultes Personal.

⁹⁸ Vgl. Schickler, W. (2003) S. 1; Urban-Crell, S., Schulz, C. (2003), S. 301.

⁹⁹ Vgl. McKinsey & Company, et al. (2002), S. 13 ff. McKinsey hat nach Veröffentlichung des Hartz-Gutachtens in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit und der Bertelsmann-Stiftung eine detaillierte Modellrechnung zu den PSA durchgeführt.

¹⁰⁰ Vgl. McKinsey & Company, et al. (2002), S. 14.

4.1.3 Aktuelle Zahlen zur PSA

Bereits im Oktober 2003 fand in Berlin die *Zweite Fachkonferenz PSA* statt, durch die ein halbes Jahr nach Einführung der PSA erste Erfahrungen und Statistiken bekannt wurden. Die Agenturen für Arbeit haben die Einrichtung der PSA nach den vorgegebenen Richtlinien bzgl. Ausschreibung und Auswahl geeigneter Träger vorgenommen (§ 37c SGB III). Nach der Festlegung von Zielgruppen und PSA-Plätzen konnten bis März 2003 Kapazitäten für etwa 39.000 PSA-Beschäftigte sowie 10.000 Jugendliche geschaffen werden.¹⁰¹

In jeder Agentur für Arbeit wurde mindestens eine PSA durch Vertragsschluss mit externen Dienstleistern¹⁰² eingerichtet (§ 37c Abs. 2 SGB III); eine Gründung in der Agentur für Arbeit selbst war bisher nicht notwendig. Die Zahl der PSA ist im Juni 2004 stark gesunken. Wie die Statistiken der Bundesagentur bestätigen, nahm der Bestand an laufenden PSA nach einem Höchststand von 993 Agenturen im Februar 2004 von März bis Juni 2004 stetig ab. Im Juni 2004 gab es insgesamt nur noch 807 Agenturen, über 180 PSA mussten seit Februar schließen, teilweise bedingt durch die Insolvenz des Personaldienstleisters und größten PSA-Anbieters Maatwerk. Im gleichen Zeitraum sank die Zahl der PSA-Angestellten von 32.702 im Februar auf 25.661 im Juni.

Heide Franken, Geschäftsführerin von Randstad und Vorstandsmitglied des BZA, führt diese Veränderung auf eine Marktberreinigung zurück: „Die Personal-Service-Agenturen können ihre Mitarbeiter aufgrund der Subventionierung zwar zu günstigeren Konditionen an den Kunden überlassen, doch steht für Unternehmen nicht in erster Linie der Preis, sondern die Qualität des Mitarbeiters im Vordergrund. Aufgrund dieser Tatsache scheint sich hier die Qualität der etablierten Personaldienstleister durchzusetzen“¹⁰³ (Tab. 1).

¹⁰¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2003f), S. 1.

¹⁰² Externe Dienstleister sind Bildungseinrichtungen, z. B. die FAW, Düsseldorf, oder bereits bestehende Zeitarbeitsunternehmen, die sich entweder ganz in Personal-Service-Agenturen umbenannt haben oder eine PSA zusätzlich eingerichtet haben, z.B. Randstad.

¹⁰³ Randstad Deutschland (2004), vgl. Bunzenthal, R. (2004), S. 9.

Bundesgebiet gesamt	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni
Laufende PSA	985	993	919	879	834	807
Geplanter Bestand an AN	43.959	43.963	40.101	37.980	35.498	34.873
Durchschnittliche Besetzungszungs-quote (in %)* ²	72,1	74,4	67,1	70,1	73,0	73,6
Eintritte ¹	47.053	51.839	56.032	60.919	65.721	70.393
Tatsächlicher Bestand an AN	31.708	32.702	26.917	26.618	25.917	25.661
Austritte* ¹	15.349	19.141	29.117	34.303	39.804	44.732
Abgänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung* ¹	6.375	7.667	9.101	10.518	10.142	13.820
Integrationsquote (in %)* ³	41,5	40,1	31,3	30,7	30,5	30,9

Tabelle 1: Beschäftigungsbestand in den PSA in 2004¹⁰⁴

Wie die aktuellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit zeigen, treten immer mehr Beschäftigte aus den Personal-Service-Agenturen aus, ohne in den Arbeitsmarkt integriert worden zu sein. Seit Eröffnung der PSA sind insgesamt fast 45.000 Arbeitnehmer wieder aus den Personal-Service-Agenturen ausgetreten (Abb. 4).

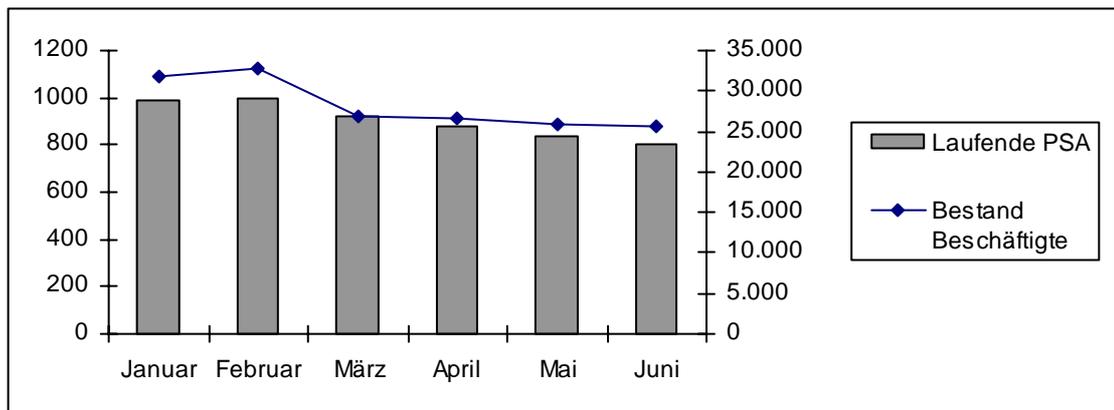


Abbildung 4: Anzahl der PSA mit Bezug zum Bestand an Arbeitnehmern in 2004¹⁰⁵

Etwa 14.000 dieser Arbeitnehmer konnten in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert werden. Als integriert gelten dabei auch diejenigen, die sich selbst um eine neue Stelle bemüht haben (Abb. 6). Der Anteil, bei dem die Personal-Service-Agenturen maßgeblich an der Vermittlung bzw. Integration beteiligt waren, ist nicht bekannt.

¹⁰⁴ Bundesagentur für Arbeit (2004a). Abgänge = Integration; ^{*1} Die Werte werden seit Einführung der PSA im Jahr 2003 kumuliert; ^{*2} Bestand an Arbeitnehmern / geplanter Bestand x 100 (kann auch über 100 liegen); ^{*3} Austritte in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung / alle Austritte x 100.

¹⁰⁵ Vgl. Randstad Deutschland (2004).

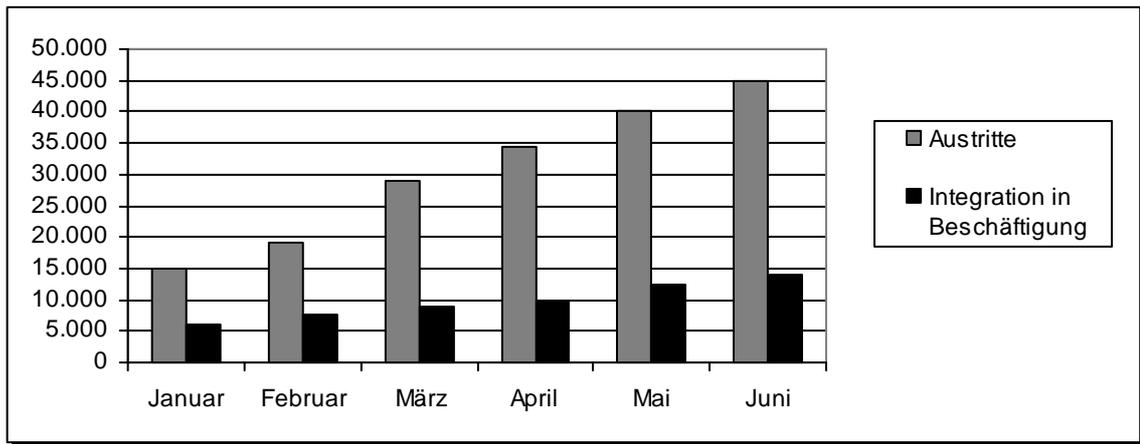


Abbildung 5: Austritte aus den PSA und Vermittlungserfolg in 2004¹⁰⁶

4.2 Wirkungsweise der PSA

4.2.1 Rechtsbeziehungen der PSA

Grundsätzlich funktioniert die PSA nach dem Prinzip der Arbeitnehmerüberlassung, jedoch mit dem primären Ziel des dauerhaften Verbleibs der Beschäftigten im Entleihbetrieb. Die PSA-Beschäftigten erhalten einen auf neun Monate befristeten Arbeitsvertrag mit den üblichen Rechten und Pflichten der Vertragspartner sowie der Verpflichtung des PSA-Beschäftigten, bei Dritten tätig zu werden. Die PSA schließt mit dem entleihenden Unternehmen einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, mit dem die PSA dem Entleiher für die Dauer der Überlassung das vollständige Weisungsrecht überträgt. Der Entleiher verpflichtet sich zur Zahlung des vereinbarten Entgelts (Abb. 6).

¹⁰⁶ Vgl. Randstad Deutschland (2004).

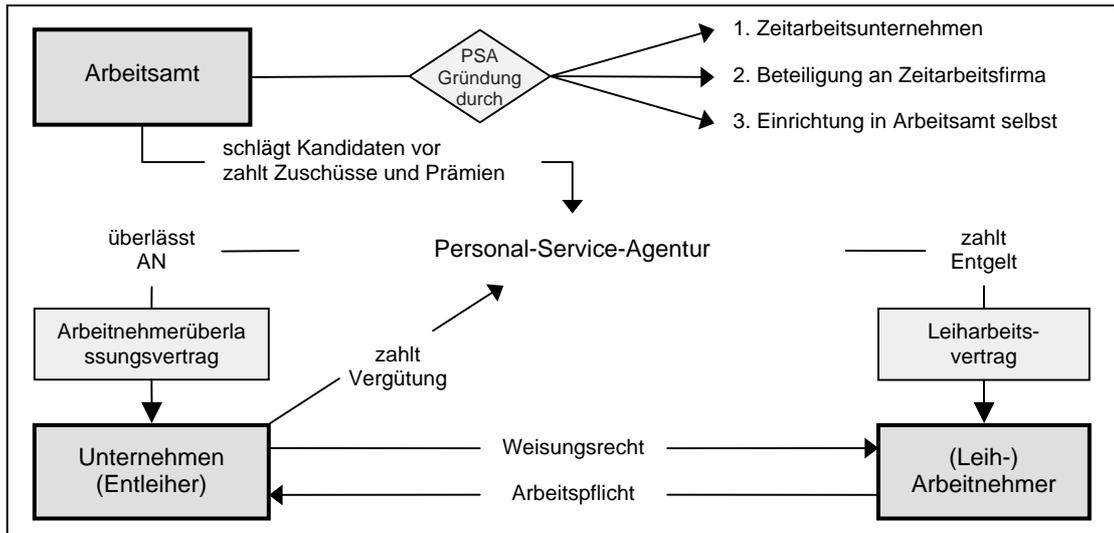


Abbildung 6: Wirkungsweise der PSA¹⁰⁷

Die Personal-Service-Agentur ist eine privatrechtliche, eigenständige Institution, die ihre Dienstleistungen im Auftrag der Agenturen für Arbeit anbietet. Da die Vertragsgestaltung zwischen Arbeitnehmer und PSA Wettbewerbsverzerrung vermeiden und gleichzeitig EU-kompatibel sein muss, kann die Agentur für Arbeit Einfluss auf die endgültige Ausgestaltung nehmen. Die Errichtung einer PSA kann in drei Formen¹⁰⁸ realisiert werden:

- Marktlösung: Öffentliche Ausschreibung durch die Agenturen für Arbeit und Zusammenschluss mit privatem Anbieter
- Public Private Partnership: Beteiligung einer Agentur für Arbeit an einer PSA unter Beteiligung privater Partner, Ausbau der Zusammenarbeit mit bestehenden Personal-Service-Agenturen
- Einführung einer PSA als privatrechtliche Organisationseinheit in der jeweiligen Agentur für Arbeit

Ogleich die Hartz-Kommission drei Realisierungsmöglichkeiten anbietet und in § 37c Abs. 3 SGB III diese gesetzlich bestimmt wurden, wird die Marktlösung auf Ausschreibungsbasis und Kontrahierung mit einem privaten Anbieter angestrebt (§ 37c Abs. 2 SGB III).¹⁰⁹ Nach bisherigen Auswertungen sind alle gegründeten

¹⁰⁷ Krüger, G. (2003), S. 1.

¹⁰⁸ Vgl. Hartz, P., et al. (2002), S. 149 f.; Düwell, F. J., Weyand, J. (2003), S. 86.

¹⁰⁹ Vgl. Hartz, P., et al. (2002), S. 150, auch vgl. Gawellek, U. (2003), S. 1 f.

Personal-Service-Agenturen durch Vertragsabschluss mit externen Dienstleistern entstanden.¹¹⁰

Die endgültige Ausgestaltung der PSA hängt jedoch von den regionalen Gegebenheiten ab. So können z. B. Markt- und Wettbewerbsstruktur ausschlaggebend dafür sein, ob eine Arbeitsagentur mit einer oder mehreren Personal-Service-Agenturen zusammenarbeitet.¹¹¹ Grundsätzlich richtet jede Arbeitsagentur eine Anlaufstelle für die PSA ein, da sich der Arbeitslose bei einer PSA erst auf Weisung des zuständigen Arbeitsvermittlers der Arbeitsagentur bewirbt. Die Agentur für Arbeit behält weiterhin ihre Kernaufgaben bzgl. der Verwaltung, Betreuung sowie der arbeitsmarktbezogenen Beratung aller anderen erwerbsfähigen Arbeitslosen und Sozialhilfeempfänger.

Betreiber einer PSA müssen bei Vertragsabschluss die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 AÜG und die Gewerbeanmeldung zur privaten Arbeitsvermittlung vorlegen.¹¹² Ein PSA-Vertrag mit der Agentur für Arbeit hat eine Laufzeit von 24 Monaten. Bei erfolgreicher Tätigkeit kann er einmalig um weitere 24 Monate verlängert werden, ansonsten beginnt ein neuer Ausschreibungszyklus mit entsprechendem Vergabeverfahren.¹¹³

4.2.2 Finanzierungsmodelle der PSA

Die PSA wird anhand zweier Zuschussformen unterstützt, wobei die Gewährung weiterer Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung (u. a. Lohnkosten- bzw. Eingliederungszuschüsse) nicht mehr gewährt werden und damit nicht zulässig sind:

- Degressiv gestaffelte monatliche Fallpauschale als Honorar
- Degressiv gestaffelte Integrations- bzw. Vermittlungsprämie

Die Gesamthöhe des Honorars bemisst sich an einem Grundbetrag, der sich auf der Grundlage des Angebotspreises im Rahmen des Vergabeverfahrens ergibt. Der Grundbetrag kann in Abhängigkeit von der berufsfachlichen Ausrichtung und

¹¹⁰ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2003f), S. 1.

¹¹¹ Vgl. Hartz, P., et al. (2002), S. 150f.

¹¹² Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2003g), S. 1.

¹¹³ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2003a), S. 2.

den Vermittlungshemmnissen der PSA-Zielgruppe sowie den regionalen Gegebenheiten für jede PSA unterschiedlich sein. Grundsätzlich werden dem Grundbetrag Vollzeitarbeitsverhältnisse zugrunde gelegt, Teilzeitarbeitsverhältnisse sind entsprechend zu berechnen.¹¹⁴

Die monatliche Fallpauschale beträgt:

- 100 % des Grundbetrages für den 1. bis 3. Monat,
- 75 % des Grundbetrages für den 4. bis 6. Monat,
- 50 % des Grundbetrages für den 7. bis 9. Monat der Beschäftigung

und wird für jeden nachweislich in der PSA beschäftigten Arbeitnehmer zum Ende eines jeden Monats ausgezahlt. Die Gewährung der Pauschale ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber tätig wird, bei dem er während der letzten vier Jahre mehr als drei Monate versicherungspflichtig gearbeitet hat.¹¹⁵

Die Integrations- bzw. Vermittlungsprämie umfasst:

- 200 % des Grundbetrages bei Vermittlung des PSA-Arbeitnehmers innerhalb der ersten drei Monate,
- 150 % des Grundbetrages bei Vermittlung des PSA-Arbeitnehmers während des vierten bis sechsten Monats,
- 100 % des Grundbetrages bei Vermittlung des PSA-Arbeitnehmers während des siebten bis neunten Monats

in einen Entleihbetrieb oder an einen anderen durch die PSA vermittelten Arbeitgeber.¹¹⁶ Die Vermittlungsprämie wird in zwei Raten ausgezahlt. Den ersten Teil erhält die PSA bei Vermittlung eines Beschäftigten in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Der zweite Teil wird nach einer Beschäftigungsdauer von sechs Monaten gezahlt. Die PSA muss dafür den jeweiligen Nachweis erbringen.¹¹⁷

¹¹⁴ Vgl. Hartz, P., et al. (2002), S. 151.

¹¹⁵ Vgl. McKinsey & Company, et al. (2002), S. 40 f.

¹¹⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2003a), S. 4.

¹¹⁷ Vgl. McKinsey & Company, et al. (2002), S. 42, vgl. Bundesagentur für Arbeit (2003a), S. 4.

Fallpauschale und Vermittlungsprämie richten sich nach vollen Monaten, unabhängig davon, ob die Beschäftigung am Anfang, im Verlauf oder zum Ende eines Monats aufgenommen oder beendet wurde. Fand die Arbeitsaufnahme beispielsweise am 14. März 2003 statt und wurde am 31. Januar 2004 beendet, erhält die PSA für die Monate April bis Dezember 2003 insgesamt neun Fallpauschalen.

Diese Regelung steht spätestens seit der Insolvenz des Personaldienstleisters Maatwerk in der Kritik, da sie zu sehr zu Missbrauch verlockt. So kann ein Mitarbeiter Ende eines Monats eingestellt werden, die PSA erhält die Prämie und entlässt den betroffenen Mitarbeiter zu Beginn des neuen Monats wieder mit der Begründung, seine Einstellungschancen sind zu schlecht o. ä. Der Aufwand wäre zu groß, jede Einstellung und jede Entlassung durch die Agentur für Arbeit prüfen zu lassen, da es sich bei den Betroffenen um definitiv schwer vermittelbare Personen handelt.

5 Chancen und Risiken von Arbeitnehmerüberlassung und PSA im Vergleich

5.1 Chancen und Risiken der Arbeitnehmerüberlassung

Zeitarbeit bietet generell jedem Arbeitsuchenden¹¹⁸ – vom Hilfsarbeiter bis zur gelernten Fachkraft – einen festen Arbeitsplatz mit den üblichen sozialen Konditionen, Rechten und Pflichten regulärer Arbeitsverhältnisse.¹¹⁹ Zusätzlichen Schutz erhalten Leiharbeiter durch die Regelungen des AÜG. Während der verleihfreien Zeiten erhält der Leiharbeiter weiterhin seinen Lohn und er kann ggf. an internen Schulungsmaßnahmen teilnehmen. Zeitarbeit kann zur Überbrückung von Arbeitslosigkeit dienen und bietet dem Leiharbeiter die Möglichkeit der beruflichen Neuorientierung. Auch ältere Menschen können mit Hilfe der Zeitarbeit den Wiedereinstieg ins Berufsleben finden.¹²⁰ Die gesammelte Berufserfahrung macht den Leiharbeiter interessanter für den externen Arbeitsmarkt. Zudem erlangt er auf Grund der wechselnden Einsatzorte sowie der regelmäßigen Um-

¹¹⁸ § 15 Satz 2 & 3 SGB III: Arbeitsuchende sind Personen, die eine Beschäftigung als Arbeitnehmer suchen. Dies gilt auch, wenn sie bereits eine Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit ausüben.

¹¹⁹ Vgl. *Hellhake, W.* (1998), S. 24, ausführlich vgl. *Buchter, H., Winter, S.* (1999), S. 61 ff.

¹²⁰ Vgl. *Hellhake, W.* (1998), S. 23, auch vgl. *Walwei, U.* (2002), S. 7.

und Einstellung auf neue Vorgesetzte und Kollegen, Arbeitstechniken und Arbeitsweisen ein hohes Maß an Flexibilität, die zukünftig verstärkt von Mitarbeitern erwartet wird. Dies kann auch die Chance des Leiharbeitnehmers erhöhen, im Entleihbetrieb in eine dauerhafte Anstellung übernommen zu werden. Nicht selten nutzen Arbeitssuchende Zeitarbeit als Sprungbrett in ein Normalarbeitsverhältnis.¹²¹

Durch die Möglichkeit des langfristigen Einsatzes von Leiharbeitnehmern können strategische Personal- und Projektplanungen stärker betrachtet werden. So können Unternehmen vorhersehbare Personalengpässe (durch Krankheit, Urlaub, Mutterschutz oder Wehrdienst) überbrücken sowie bei Projekten mit besonderen Qualifikationsanforderungen das Know-how von Fremdfirmenmitarbeitern heranziehen.¹²² Aber auch in saisonalen Spitzenzeiten oder zur Bewältigung von Zusatzaufträgen bzw. bei Termindruck bedienen sich Unternehmen verstärkt der Zeitarbeit.¹²³ Zeitarbeitsunternehmen garantieren eine kurzfristige und unbürokratische Bereitstellung des erforderlichen Personals, wodurch Mehrarbeit abgebaut und eine Überlastung des Stammpersonals vermieden wird.¹²⁴ Gleichzeitig entlasten sie die Personalabteilung des Entleihers in administrativer Hinsicht und ermöglichen die Konzentration auf Kernkompetenzen. Unternehmen zahlen lediglich die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden des überlassenen Arbeitnehmers;¹²⁵ weder für Ausfallzeiten durch Krankheit oder Urlaub noch für Sozialabgaben des Leiharbeitnehmers muss das Kundenunternehmen aufkommen. Das Arbeitgeberisiko liegt vollständig beim Verleiher, wodurch zudem die Möglichkeit gegeben ist, potenzielle Arbeitnehmer zu testen und eventuell später zu übernehmen.¹²⁶

Grundsätzlich haben Leiharbeitnehmer die gleichen Risiken wie andere Arbeitnehmer auch. Mit den neuen Gesetzen am Arbeitsmarkt geht eine weitere Lockerung der rechtlichen Rahmenbedingungen für Zeitarbeit einher, da wesentliche Schutzregelungen für Leiharbeitnehmer im AÜG wegfallen: Abschaffung des Synchronisationsverbotes, Wiedereinstellungserleichterungen und Regelungen zur Überlassungsdauer sowie zur Befristung. Dies hat eine Erleichterung der Arbeit

¹²¹ Vgl. *Hellhake, W.* (1998), S. 24 f., auch vgl. *Jahn, E., Rudolph, H.* (2002a), S. 8.

¹²² Vgl. *Schwantes, K.* (2000), S. 78, auch vgl. o. V. (2003a), S. 5.

¹²³ Vgl. *Baum, A.* (1996), S. 50, auch vgl. o. V. (2003a), S. 5.

¹²⁴ Vgl. *Jahn, E., Rudolph, H.* (2002a), S. 8, o. V. (2003a), S. 5.

¹²⁵ Vgl. o. V. (2003a), S. 11.

¹²⁶ Vgl. *Hellhake, W.* (1998), S. 24 f., *Jahn, E., Rudolph, H.* (2002), S. 3.

der Zeitarbeitsunternehmen zur Folge, gleichzeitig wird den Kundenbedürfnissen nach mehr Flexibilität entsprochen. Leiharbeitnehmer verlieren jedoch ihren besonderen gesetzlichen Schutz¹²⁷. Zudem müssen Leiharbeitnehmer mit einer schlechteren Bezahlung rechnen als vergleichbare Arbeitnehmer in anderen Unternehmen,¹²⁸ obgleich Zeitarbeitsfirmen dieses Defizit durch steuerfreie Zulagen zu lindern versuchen. Auch die zukünftige Tarifgebundenheit wird diesen Nachteil nicht nennenswert ausräumen, da die Vereinbarungen der Tarifparteien gerade dem Equal-Treatment-Prinzip entgegenwirken.

Leiharbeitnehmer bedürfen einer hohen Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, damit sie dem Umstand der häufig wechselnden Einsatzorte und neuen Aufgaben gerecht werden können. Doch nicht jeder Arbeitnehmer bringt diese Flexibilität von vornherein mit. Eine Identifizierung mit dem Kundenunternehmen, den Unternehmenszielen und der Betriebsorganisation bzw. ein engerer Kollegenkontakt sind - auf Grund der zeitlich begrenzten Verweildauer - in der Regel nicht möglich.

Entleiher müssen mit rechtlichen Konsequenzen rechnen, sofern sie Mitarbeiter eines Verleihers entleihen, der nicht im Besitz der vorgeschriebenen Erlaubnis ist. Bei Unwirksamkeit des Vertrages zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Leiharbeitnehmer sieht das Gesetz ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer als zustande gekommen an. Auch der Entleih von ausländischen Kräften ohne entsprechende Arbeitserlaubnis ist strafbar und wird mit Bußgeldern geahndet. Kommt der Verleiher seinen Arbeitgeberpflichten zur Abführung der Sozialversicherungsbeiträge nicht nach, tritt eine sog. Subsidiärhaftung in Kraft und die Zahlungspflicht geht auf den Entleiher über. Zeitarbeit bietet keine Garantie, eine Haftung für Ausfallzeiten des Leiharbeitnehmers besteht nicht. Wird dieser krank, ist das Zeitarbeitsunternehmen zwar bemüht, adäquaten Ersatz zu stellen, einen Anspruch auf Ersatz hat der Entleiher jedoch nicht.¹²⁹

Seit dem 1. Januar 2004 sind die Zeitarbeitsunternehmen an Tarifverträge gebunden.¹³⁰ Die Tarifverträge gewährleisten – im Gegensatz zur Anwendung des Equal

¹²⁷ Vgl. *Jahn, E., Rudolph, H.* (2002), S. 1 f., *Reim, U.* (2003), S. 76 f.

¹²⁸ Vgl. *Jahn, E., Rudolph, H.* (2002a), S. 8.

¹²⁹ Vgl. *Schwantes, K.* (2000), S. 83 f.

¹³⁰ Hierzu wurden bereits entsprechende Vereinbarungen getroffen.

Treatment – Kostenübersicht für den Entleiher und ein besseres Handling des Tagesgeschäfts für den Verleiher. Nachteilig wirkt sich die Aufhebung der Überlassungsgrenze möglicherweise auf die Übernahmeneigung der entleihenden Unternehmen aus. Der sog. Klebeeffekt konnte verstärkt dadurch erreicht werden, dass der Arbeitnehmer nach einer Überlassungsdauer von max. 24 Monaten gut eingearbeitet war und sich eine Übernahme für den Entleiher finanziell und aufwandsbezogen lohnte. Ein Mitarbeiterwechsel hätte wieder eine gewisse Einarbeitungszeit in Anspruch genommen und somit Kosten verursacht. Bei unbegrenzter Überlassungsdauer stellt sich dieses Problem für den Entleiher nicht mehr, da er auch ohne die Festanstellung des Leiharbeitnehmers dessen Arbeitskraft und dessen Know-how weiterhin verwenden kann.

Die Tarifverträge lassen die Löhne der Leiharbeitnehmer um durchschnittlich 10 % ansteigen. Auf die Zeitarbeitsunternehmen kommt ein höherer Kostenfaktor zu.¹³¹ Dieser müsste zumindest teilweise an die Kunden weitergegeben werden, um die eigene Wirtschaftlichkeit weiterhin zu gewährleisten. Trotz rechtlicher Erleichterungen wäre Zeitarbeit jedoch für eine Vielzahl an Unternehmen schon bei geringerer Kostensteigerung nicht mehr lukrativ.¹³² Eine Möglichkeit zur Umwälzung der gestiegenen Kosten auf Seiten der Zeitarbeitsfirmen auf die Entleiher ist somit kaum gegeben, so dass die Zeitarbeitsfirmen selbst unter steigendem Kostendruck stehen.

Darüber hinaus unterliegen nicht tarifgebundene Unternehmen zukünftig den Regelungen des Equal Pay, die bei Überlassung des Leiharbeitnehmers zur Zahlung des gleichen Lohns vergleichbarer Arbeitnehmer im Entleihbetrieb verpflichten.¹³³ Nicht tarifgebundene Unternehmen sind in der Regel kleine Betriebe, die vorwiegend durch ihre Niedriglohnpolitik versuchten, sich am Markt durchzusetzen. Durch die Einführung des Equal Pay wird jedoch u. U. eine Selbstreinigung des Zeitarbeitsmarktes hervorgerufen, wodurch diese kleinen Betriebe verdrängt werden und größere Zeitarbeitsanbieter den Markt dominieren. Überdies sind diese in der Lage, finanzielle Durststrecken auf Grund der tariflich vereinbarten Lohnstei-

¹³¹ Vgl. *Furkel, D.* (2003), S. 3.

¹³² Vgl. *DIHK* (2003b), S. 6.

¹³³ Vgl. *Koss, K.* (2003), S. 2.

gerung zu überwinden und von ihrem speziellen und vielseitigen Angebot zu profitieren.

Damit sind nach Meinung des DIHK unter den neuen rechtlichen Rahmenbedingungen ein Rückgang der Nachfrage nach Zeitarbeitsdienstleistung und ein Beschäftigungsabbau in dieser Branche vorprogrammiert.¹³⁴

5.2 Chancen und Risiken der Personal-Service-Agentur

Vormals Arbeitslose beenden mit Eintritt in die PSA für eine Dauer von neun bis max. 12 Monaten ihre Arbeitslosigkeit. Sie gehen ein sozialversicherungspflichtiges Anstellungsverhältnis mit den in der Zeitarbeitsbranche üblichen Konditionen ein; der tariflich geregelte Nettolohn entspricht mindestens der zuvor bezogenen Lohnersatzleistung (Arbeitslosengeld oder -hilfe).¹³⁵ Praxiserfahrung während der Verleihphasen sowie Qualifizierung in verleihfreien Zeiten steigern die Chancen der PSA-Mitarbeiter auf eine dauerhafte Anstellung außerhalb der PSA, beispielsweise in einem Entleihbetrieb.¹³⁶ Parallel wird der PSA-Mitarbeiter durch die Agentur für Arbeit unterstützt, wo er weiterhin als arbeitssuchend geführt wird und somit Vermittlungsvorschläge erhält. Die Aussicht auf ein eigenes Einkommen, das Kennen lernen verschiedener Jobs und Arbeitgeber sowie die Möglichkeit, Berufserfahrung zu sammeln, machen die PSA als vermittlungsorientierte Zeitarbeit zu einem attraktiven Eingliederungsweg für Arbeitslose. Stigmatisierte Arbeitnehmer können zudem ihre Leistungsfähigkeit in der Praxis unter Beweis stellen.¹³⁷

Durch das Konzept der PSA kann die Bundesagentur für Arbeit einerseits eine ziel- und leistungsorientierte sowie langfristig kostensenkende Steuerung der Arbeitslosenvermittlung, andererseits eine zielgruppengerechte Betreuung von Arbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen gewährleisten. Zusätzlich schafft sie Freiraum und Kapazitäten in den Arbeitsagenturen für Berufsberatung und Direktvermittlung der restlichen Arbeitslosen,¹³⁸ wodurch die Vermittlungsgeschwindigkeit grundsätzlich erhöht werden kann. Ferner kann die Beurteilung der Arbeitslosen

¹³⁴ Vgl. *DIHK* (2003b), S. 8.

¹³⁵ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2003e), S. 5.

¹³⁶ Vgl. McKinsey & Company, et al. (2002), S. 16 f.

¹³⁷ Vgl. *Jahn, E., Rudolph, H.* (2002a), S. 7 f.

¹³⁸ Vgl. McKinsey & Company, et al. (2002), S. 17.

deutlich verbessert werden, da aufgrund der regelmäßige Kommunikation zwischen PSA und Arbeitsagentur, z. B. bei Ablehnung eines vorgeschlagenen Arbeitslosen, wichtige Informationen zu Motivation und Qualität des Arbeitslosen an die Arbeitsagenturen weitergeleitet werden, die für die weitere Beratung und Vermittlung von großer Bedeutung sein können.

Der Arbeitslose kann zwar durch den Eintritt in die PSA die Arbeitslosigkeit vorübergehend beenden, allerdings ist die Beschäftigung befristet. Kommt in diesem Zeitraum keine Vermittlung - durch die PSA oder eigeninitiativ - zustande, fällt die Person wieder in die Arbeitslosigkeit zurück. Die neuen Zumutbarkeitsregeln lassen zudem keine Ablehnung der Beschäftigung in einer PSA zu, sofern der Arbeitslose die Unzumutbarkeit der Arbeit innerhalb der PSA oder auch bei anderen Vermittlungsvorschlägen der Agentur für Arbeit nicht belegen kann (Umkehr der Beweislast). Während der Anstellung in der PSA hat der PSA-Mitarbeiter keinerlei Ansprüche auf geförderte Weiterbildungsmaßnahmen der Arbeitsagentur, es sei denn, die PSA hält langfristige Maßnahmen für erforderlich. Darüber hinaus erhält der zuvor Arbeitslose durch den Einsatz in der PSA keinen neuen Lohnersatzleistungsanspruch,¹³⁹ wodurch sein Handlungsspielraum nach Beschäftigung in der PSA eingeschränkt wird (je nach Höhe des Restanspruches).

Die Unternehmen werden mit zusätzlichem Angebot an Personalressourcen konfrontiert. Das angebotene Personal gehört jedoch zum Segment der Arbeitslosen mit individuellen Vermittlungshemmnissen, wodurch der Verleih zusätzlich erschwert wird. Potenzielle Arbeitgeber müssten ihre Bedenken gegenüber Zeitarbeit und auch ihre Vorurteile gegenüber Problemgruppen ablegen. Es steht jedoch fest, dass für Unternehmen beim Einsatz von Fremdpersonal die Qualität des Leiharbeitnehmers im Vordergrund steht, weniger der zu zahlende Lohn.¹⁴⁰

Die PSA profitiert von den Erfahrungen der Arbeitnehmerüberlassung. Die Schwierigkeit liegt allerdings in der Verknüpfung unterschiedlicher Interessen, die

¹³⁹ Ein neuer 12-monatiger Anspruch auf Arbeitslosengeld wird erst nach einer 12-monatigen Beschäftigung gewährt. Die Anstellung in einer PSA ist auf neun Monate befristet, weshalb die Entgeltersatzleistung in diesem Zeitraum lediglich ruht und nach erneutem Eintritt in die Arbeitslosigkeit nach dem restlichen Anspruch bewilligt wird. Bspw. hat ein Arbeitsloser nach dreimonatiger Arbeitslosigkeit und neunmonatigem Aufenthalt in der PSA nach den Ausscheiden nur noch neun Monate Anspruch auf Zahlung von ALG oder ALH.

¹⁴⁰ Randstadt Deutschland (2004).

von den Beteiligten ausgehen. So ist die Bundesagentur für Arbeit bemüht, weniger Zeit für die Verwaltung als für die Betreuung von Arbeitslosen aufzuwenden. Sowohl durch Auswahl und Vorstellung geeigneter verleih- und vermittlungsfähiger Bewerber als auch durch die gesetzliche Informationspflicht über die jeweiligen Bewerber gegenüber der PSA werden die Agenturen für Arbeit zwar vom eigentlichen Verwaltungsobjekt entlastet, der Verwaltungsaufwand erhöht sich jedoch dafür an anderer Stelle¹⁴¹, da sie die Bewerber für die PSA ermitteln und Qualifikationsprofile erstellen müssen. Auch mit Einstellung in der PSA bleibt der Arbeitslose im Bearbeitungsprozess der Arbeitsagenturen, da er weiterhin als arbeitssuchend¹⁴² geführt wird.

Die PSA verfolgt die dauerhafte Eingliederung vormals Arbeitsloser. Dennoch soll sie wirtschaftlich handeln, um sich möglichst selbst zu finanzieren. Auf Grund der überwiegend vermittlungsaufwendigeren Beschäftigten wird sie bereits hier Schwierigkeiten haben, diese Anforderungen zu erfüllen. Daher ist die PSA grundsätzlich auf staatliche Subventionierung und finanzielle Unterstützung angewiesen. Darüber hinaus unterliegt die PSA der objektiven Bewerberauswahl durch die Agentur für Arbeit bzgl. deren Qualifikation und bisherigen Motivation. Sind die Bewerber jedoch nur bedingt vermittlungsfähig oder arbeitswillig, sind erfolgreicher Verleih sowie zügige Vermittlung durch die PSA nicht gewährleistet. Die Arbeitsagentur hingegen ist an einer allgemeinen Entlastung interessiert und wird deshalb der PSA u. U. vorwiegend zeit-, verwaltungs- und kostenaufwendige Arbeitslose übermitteln.

Ferner setzen die Arbeitsagenturen in konjunkturell schlechten Phasen verstärkt auf das Instrument PSA zur Integration Arbeitsloser, da dort die Vermittlungswahrscheinlichkeit höher erscheint als durch die Agenturen selbst, die auf Grund der hohen Arbeitslosenzahlen keine Kapazitäten für eine intensive Betreuung und ein bewerbenspezifisches Profiling besitzen. Die PSA ist aber auch an einer Vielzahl von Vermittlungserfolgen interessiert und wird sich daher in wirtschaftlich

¹⁴¹ Höherer Aufwand auf Grund der entstandenen „Vierecksbeziehung“ zwischen Verleiher, Entleiher, Leiharbeitnehmer und Agentur für Arbeit, vgl. *Walwei, U., Möller, U. (2002), S. 53.*

¹⁴² Als arbeitssuchend gelten Personen, die sich in einer Anstellung befinden, diese jedoch ab einem gewissen Zeitpunkt aufgeben möchten oder müssen.

schlechten Zeiten¹⁴³ gegebenenfalls auch auf leichter vermittelbare Segmente beschränken wollen.¹⁴⁴

Von dem oben begründeten zu erwartenden Beschäftigungsrückgang in der Zeitarbeitsbranche wird vor allem das Segment der arbeitslosen Geringqualifizierten betroffen sein, da Preiserhöhungen seitens der Entleiher hier noch weniger Akzeptanz finden als bei qualifizierteren Leiharbeitnehmern und Hochqualifizierten.¹⁴⁵ Damit steigt die PSA in ein durch die neuen rechtlichen Auflagen zunehmend geschwächtes und u. U. weniger nachgefragtes Zielgruppensegment ein.

Das Konzept PSA wird im Laufe der Praxiserprobung weiteren Änderungen unterzogen werden müssen, damit die vorgenannten – auszugsweise dargestellten – Probleme behoben werden können.¹⁴⁶ Es ist zwar sowohl ein gesetzlicher als auch ein organisatorischer Rahmen manifestiert, dennoch bietet dieser ausreichend Raum für Verbesserungen.

6 Fazit

Arbeitnehmerüberlassung ist eine bereits bewährte Möglichkeit, Menschen mit leichten Vermittlungshemmnissen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren und die notwendige Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zu realisieren. In diesem Fall hat die Regierung ein wichtiges Instrument im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit identifiziert und durch die Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sinnvoll unterstützt bzw. den derzeitigen Marktgegebenheiten angepasst. Der Wegfall von Beschränkungen und die vom Gleichbehandlungsgrundsatz zugelassenen Ausnahmen dürften sich positiv auf die Begründung von Leiharbeitsverhältnissen, insbesondere mit Arbeitslosen, auswirken.¹⁴⁷

Durch die Einrichtung der Personal-Service-Agenturen wurde jedoch kein grundsätzlich neues Beschäftigungsmodell geschaffen. Für die Vermittlung von Arbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen sind im SGB III Förderungs- bzw. Einglie-

¹⁴³ I. d. R. angebotsorientierter Arbeitsmarkt, Angebotsüberhang. Vgl. *FAW* (2003), S. 1.

¹⁴⁴ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2003h), S. 1.

¹⁴⁵ Vgl. *DIHK* (2003b), S. 8.

¹⁴⁶ Vgl. *Frederich*, S. (2003), o.S, auch vgl. *Kessler*, M. (2002), o.S.

¹⁴⁷ Vgl. *Reim*, U. (2003), S. 77.

derungsmöglichkeiten gesetzlich verankert, die in der Kombination mit herkömmlicher Arbeitnehmerüberlassung durchaus ein wirkungsvolles Mittel zur Lösung der Integration von Problemgruppen darstellen.¹⁴⁸ Vielmehr hätte das seit Jahren bestehende Förderinstrumentarium der Bundesagentur für Arbeit als sinnvolle Ressource erkannt und entsprechend modernisiert, novelliert und den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und der Unternehmen angepasst werden können. Fördermöglichkeiten wie Eingliederungszuschüsse für Langzeitarbeitslose, für schwer Vermittelbare oder bei Einstellung älterer Arbeitnehmer sollten potenziellen Arbeitgebern genauso zugänglich und bekannt gemacht werden wie das Jugendsoforthilfeprogramm für jüngere Arbeitnehmer. Die aufgeführten Zuschüsse können bis zu einem Jahr gezahlt werden und bis zu 50 % des Bruttoentgelts eines Arbeitnehmers betragen. Diese Fördermöglichkeiten sind den Zeitarbeitsfirmen seit Jahren zugänglich. Die Bundesregierung hätte Grundlagen zur verbesserten Zusammenarbeit zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Bundesagentur für Arbeit entwickeln können, statt eine staatlich subventionierte Version der herkömmlichen Arbeitnehmerüberlassung als neues innovatives arbeitsmarktpolitisches Instrument auf den Markt zu bringen, das vor allem mit zusätzlichem Verwaltungs-, Personal- und Kostenaufwand für die Bundesagentur für Arbeit und die beteiligten Institutionen verbunden ist.

Grundsätzlich stellen die Personal-Service-Agenturen eine wirtschaftlich tragbare Ergänzung zur herkömmlichen Zeitarbeit dar¹⁴⁹, sofern die geplanten Zuschüsse zur Eingliederung der vermittlungsschweren Arbeitslosen nicht missbräuchlich verwendet, sondern gezielt in die Förderung und Qualifizierung der PSA-Beschäftigten investiert werden. Bei Missbrauch der Subventionen z. B. durch das Angebot zu Dumpingpreisen¹⁵⁰ können sich die Personal-Service-Agenturen jedoch zu einer schädlichen Konkurrenz der gewerbsmäßigen Zeitarbeit entwickeln und zu Wettbewerbsverzerrungen führen.¹⁵¹

¹⁴⁸ Vgl. Kaufmann, M. (2003), S. 3.

¹⁴⁹ Vgl. Linne, G., Vogel, B. (2003), S.38, auch vgl. Reim, U. (2003), S. 77.

¹⁵⁰ Dumpingpreise liegen i. d. R. unter den regionalen Marktpreisen der Branche und führen zwangsläufig zur Verdrängung von Konkurrenz. Das Angebot von Dumpingpreisen wird durch die missbräuchliche Verwendung der Subventionen möglich, die hierbei zur Kompensation der geringen Verrechnungssätze verwendet werden.

¹⁵¹ Vgl. o. V. (2003), S. 1, auch vgl. Kaufmann, M. (2003), S. 2.

Eine durchschlagende beschäftigungsfördernde Wirkung ist voraussichtlich jedoch weder von den gewerblichen noch von den sozialverträglichen Arbeitnehmerüberlassern in hohem Maße zu erwarten.¹⁵² Zwar beschäftigen Zeitarbeitsunternehmen Leiharbeiter im eigenen Betrieb, jedoch mit der Absicht, sie an Entleihbetriebe zur Deckung freier Kapazitäten zu verleihen. Auch die intensive Stellenakquise seitens der Zeitarbeitsunternehmen könnte zusätzliche Arbeitsplätze in Kundenbetrieben aufdecken. Darüber hinaus haben Unternehmen durch Zeitarbeit neue Möglichkeiten, kostengünstig ganze Projekte auszulagern oder kurzfristig Personal zu ordern, um Zusatzaufträge annehmen und Spitzenzeiten personell ausgleichen zu können. Dennoch sorgt Arbeitnehmerüberlassung nur geringfügig für neue Arbeitsplätze, vielmehr unterstützt der Arbeitnehmerverleih eine bessere Verteilung der Arbeit,¹⁵³ da freie Kapazitäten sofort erkannt und kurzfristig besetzt werden können. Eine schwerwiegendere Folge könnte sich jedoch durch die potenzielle Substitution von regulärer Arbeit durch Zeitarbeit ergeben. Dies würde bedeuten, dass Unternehmen Kapazitäten im eigenen Unternehmen schaffen, indem sie Arbeitskräfte freisetzen, um ggf. diese Leiharbeiter über den Weg der Zeitarbeit im Betrieb einzusetzen¹⁵⁴ und so ihren Personalbestand neben einer fixen Stammebelegschaft flexibel zu gestalten.

Die Personal-Service-Agenturen erhoffen sich hingegen den dauerhaften Verbleib der Beschäftigten im Entleihbetrieb, wodurch der Eindruck entstehen kann, dass sie neue Arbeitsplätze schaffen. Sicher haben sie auch auf Grund der intensiveren Stellenakquisition die Möglichkeit, unveröffentlichte Arbeitsplätze¹⁵⁵ aufzudecken und diese mit PSA-Beschäftigten zu besetzen. Aber die Anzahl der im Ergebnis tatsächlich in neue Arbeitsverhältnisse vermittelten Beschäftigten wird vermutlich einen noch geringeren Anteil ausmachen als der Anteil der in Entleihbetriebe verliehenen Beschäftigten. Hierzu existieren keine genauen Statistiken. Bekannt sind geringe Integrationserfolge von etwa 30 % zu den insgesamt im Juni 2004 aus der PSA ausgetretenen Beschäftigten. Hierbei handelt es sich jedoch um kumulierte Werte, die zudem nicht in Eigenbemühung und PSA-Vermittlung unterschieden

¹⁵² Vgl. *Beier, A., et al.* (2002), S. 7 f., auch vgl. *Jahn, E., Rudolph, H.* (2002), S. 7.

¹⁵³ Vgl. *Ulber, J.* (2001), S. 48.

¹⁵⁴ Vgl. *Beier, A., et al.* (2002), S. 8, auch vgl. *Steinke, J.* (2003), S. 4.

¹⁵⁵ Gemeint sind Stellen, die weder dem Arbeitsamt noch anderen Stelleninformationsdiensten gemeldet und entsprechend nicht offiziell ausgeschrieben sind.

sind. Die Schwierigkeit liegt hier in dem bereits erwähnten Vermittlungsproblem schwer vermittelbarer PSA-Beschäftigter. Folglich wird auch die PSA kaum maßgeblich zum Abbau der Arbeitslosigkeit beitragen, sondern vor allem eine Verschiebung der Arbeitslosigkeit durch Austausch von PSA-Beschäftigten und Arbeitslosen bewirken.

Generell hängt der beschäftigungspolitische Erfolg beider Beschäftigungsmodelle von der jeweiligen Nutzung durch die Unternehmen ab. Eine Umfrage des DIHK zum Reformbedarf auf dem Arbeitsmarkt ergab, dass etwa zwei Drittel der befragten Unternehmen¹⁵⁶ an einer Nutzung der im Jahr 2003 eingeführten zentralen Instrumente des Hartz-Konzeptes hinsichtlich der Einstellung von Personal (Mini-/Midi-Jobs, PSA) nicht interessiert sind. Dies hängt u. a. damit zusammen, dass sie angeben, die Instrumente gar nicht zu kennen oder „diese in ihrer Anwendung als zu kompliziert“¹⁵⁷ ansehen. Rund 9 % (ca. 1800) der befragten Unternehmen erwägen, sich im Falle des unerwarteten Personalbedarfs an die Personal-Service-Agenturen zu wenden. Dies dürfte mit der herrschenden Ansicht seitens der Unternehmen zusammenhängen, dass das Konzept nicht grundsätzlich neu ist. Die Forderung des DIHK geht daher in die Richtung, die Nutzung der Arbeitnehmerüberlassung generell zu erleichtern, da sie als Brücke in den Arbeitsmarkt und in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis durchaus sinnvoll erscheint.¹⁵⁸ Auch diese Umfrageergebnisse lassen die beschäftigungsfördernde Wirkung offen. Es bleibt abzuwarten, wie die tatsächliche Nutzung ausfällt. Hierzu liegen derzeit noch keine Informationen vor.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass nach einjährigem Bestehen der PSA noch keine Erfolg versprechenden Ergebnisse vorliegen. Das mag mit dem Zeitpunkt der Einführung zusammenhängen, wie Sprecher der Bundesagentur für Arbeit derzeit immer wieder betonen. Die wirtschaftlichen Voraussetzungen für eine nennenswerte beschäftigungsfördernde Wirkung der Personal-Service-Agenturen, aber auch der Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland wird sich noch verzögern. „Solange es keinen aufnahmefähigen Arbeitsmarkt gibt, können Personal-Service-

¹⁵⁶ Der Umfrageauswertung liegen mehr als 20.000 Unternehmensantworten zu Grunde, die sich auf die Wirtschaftsbereiche von Industrie, Bauwirtschaft, Handel und Dienstleistungen erstrecken. Vgl. *DIHK* (2003a), S. 6.

¹⁵⁷ Vgl. *DIHK* (2003a), S. 15.

¹⁵⁸ Vgl. *DIHK* (2003a), S. 15, 17.

Agenturen nur bedingt zur schnellen Wiedereingliederung der Arbeitslosen in reguläre Beschäftigung beitragen.“¹⁵⁹ Auf der anderen Seite ist jedoch auch festzustellen, dass sie erfolgreicher sind „als ihnen nachgesagt wird.“¹⁶⁰ So konnte beispielsweise die PSA Zwickau bereits 72 Frauen und Männer erfolgreich in ein festes Arbeitsverhältnis vermitteln - die auch größtenteils noch immer in den übernehmenden Betrieben beschäftigt sind.¹⁶¹ Die Agentur für Arbeit Essen bestätigt ebenfalls eine positive Tendenz. Gemeinsam mit 9 Personal-Service-Agenturen¹⁶² wurden Plätze für ca. 300 Beschäftigte geschaffen, die bereits zum großen Teil besetzt sind. Damit erfolgt Unterstützung für gezielte Gruppen durch ausgewählte Partner, die dem wirtschaftlichen Gedanken unterliegen.¹⁶³ Es werden jedoch erst in den nächsten Monaten konkretere empirische Daten darüber zu finden sein, inwiefern die in diesem Rahmen prognostizierte, eher schwache Auswirkung tatsächlich eintritt und an welchen Stellen sich weitere Verbesserungspotenziale ergeben.

¹⁵⁹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2004b).

¹⁶⁰ Bundesagentur für Arbeit (2004c).

¹⁶¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2004c).

¹⁶² Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2004d).

¹⁶³ Vgl. Agentur für Arbeit Essen (2004).

Literaturverzeichnis

- Albert, G.* (1998): Betriebliche Personalwirtschaft, 3. Auflage, Ludwigshafen 1998.
- Baum, A.* (1996): Zeitarbeit: Mehr als ein Job, Frankfurt/Main, New York, 1996.
- Boemke, B.* (2002): Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Heidelberg 2002.
- Beier, A., et al.* (2002): Halbierung der Arbeitslosigkeit bis 2005? – Mit Leiharbeit und Niedriglohn zum flexiblen Kapitalismus, Hamburg, 2002.
- Brodkorb, M.* (2003): Wie viele Arbeitsplätze brauchen wir?, in: Horizonte, o. J., 2003, Nr. 2, S. 13 - 17.
- Buchter, H., Winter, S.* (1999): Perspektive Zeitarbeit – Mit Flexibilität ans Ziel, Niedernhausen, 1999.
- Bundesagentur für Arbeit* (2003): Arbeitsmarkt 2002, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Jg. 51, Sondernummer, a. a. O., 2003.
- Ders.* (2003a): Einrichtung von Personal-Service-Agenturen (PSA) - Leistungsbeschreibung v. 05.02.2003, a. a. O., 2003.
- Ders.* (2003b): Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt - Gesetzesbeschluss vom 20.12.2002, Änderungen im AÜG, a. a. O., 2003.
- Ders.* (2003c): Information zur Arbeitnehmerüberlassung, Stand 07/2003, a. a. O., 2003.
- Ders.* (2003d): Markt und Chance, Nr. 39 v. 26.09.2003, a. a. O., 2003.
- Ders.* (2003e): Neue Chancen – neue Möglichkeiten – Wichtige Information für Arbeitslose, a. a. O., 2003.
- Ders.* (2003f): Personal-Service-Agentur (PSA) – ein neues Instrument der Arbeitsmarktpolitik, 2. PSA-Fachkonferenz v. 14.10.2003, a. a. O., 2003.
- Ders.* (2003g): Personal-Service-Agenturen (PSA) nach § 37c SGB III – Ergänzende Durchführungsanweisungen v. 19.03.2003, a. a. O., 2003.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit* (2003): Ziel: Vollbeschäftigung, in: Informationen aus Wirtschaft & Arbeit, Jg. 1, 2003, Nr. 2, S. 1.
- Bunzenthel, R.* (2004): Zahl der Beschäftigten sinkt, in: Frankfurter Rundschau v. 09.07.2004, S. 9.
- Detzel, S., et al.* (2002): PersonalServiceAgenturen: Modelle, regionale Umsetzung und Empfehlungen, Studie der Initiative für Beschäftigung! Ostwestfalen-Lippe e. V. (Hrsg.), Bensheim, 2002.
- Ditges, F.* (2001): Zeitarbeit – Chancen und Risiken einer modernen Beschäftigungsvariante, 2. Aufl., o. O., 2002.

- Düwell, F. J., Weyand, J.* (2003): Hartz und die Folgen – Das neue Arbeits- und Sozialrecht, Köln, 2003.
- FAW* (2003): Informationen für Unternehmen und Personalverantwortlichen zur Einführung der Personal Service Agenturen (Informationsbroschüre), Düsseldorf, 2003.
- Franken, H.* (2003): Weniger Restriktionen, höhere Kosten, in: Personalwirtschaft, o. J., 2003, Nr. 10, S. 34 - 35.
- Frederich, S.* (2003): Schartau: Hartz-Konzept nachbessern, in: NGZ v. 09.08.2003, o. J., 2003, Nr. 183, o. S.
- Furkel, D.* (2003): Die Zeitarbeit nach Hartz – Antworten auf viele Fragen, in: Personal Magazin, Praxisratgeber Zeitarbeit, Verlagsbeilage in Kooperation mit Randstad Zeitarbeit, o. J., 2003, Nr. 9, S. 3.
- Gabler* (1998): Konjunkturphasen, in: Gabler Kompaktlexikon Wirtschaft, 7. Aufl., 1998, Wiesbaden.
- Gawellek, U.* (2003): Die PSA sind bereits tätig, in: Dialog – Die Zeitschrift für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Jg. 10, 2003, Nr. 3, S. 1 - 2.
- Hansen, P., Kanstinger, W.* (2001): Zeitarbeit von A – Z, 1. Aufl., München, 2001.
- Hartz, P., et al.* (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt – Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit, o. O., 2002.
- Hellhake, W.* (1998): Kursbuch Zeitarbeit, Frankfurt/Main, 1998.
- Jahn, E., Rudolph, H.* (2002): Zeitarbeit Teil 1 – Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive, in: IAB Kurzbericht, o. J., 2002, Nr. 20, S. 1 - 7.
- Ders.* (2002a): Zeitarbeit Teil 2 – Völlig frei bis streng geregelt: Variantenvielfalt in Europa, in: IAB Kurzbericht, o. J., 2002, Nr. 21, S. 1 - 9.
- Kaufmann, S.* (1998): Arbeitnehmerüberlassung, Köln 1998
- Kempf, A.* (2002): Arbeitsvermittlung und Arbeitnehmerüberlassung nach Wegfall des Alleinvermittlungsrechts der Bundesanstalt für Arbeit, Diss., Würzburg 2002.
- Kessler, M.* (2002): Hartz-Konzept reicht nicht aus, in: NGZ v. 16.11.2002, o. J., 2002, Nr. 266, o. S.
- Kortmeyer-Pohl, I., Bomba, R.* (2003): Personal-Service-Agenturen: Vergabeverfahren hat begonnen, in: BA direkt, o. J., 2003, Nr. 1, S. 2.
- Koss, K.* (2003): Tarifliche Gestaltungsspielräume – Die Folgen der Neuregelungen in der Zeitarbeit, in: Newsletter Personal, o. J., 2003, Nr. 7, S. 1 - 2.

- Kollig, M.* (2004): Zeitenwende in der Zeitarbeit, in: randstadkorrespondent März 2004, Jg. 34, Nr. 2, S. 5 - 8.
- Krieg, H. J., Ehrlich, H.* (1998): Personal: Lehrbuch mit Beispielen und Kontrollfragen, Stuttgart 1998.
- Krüger, G.* (2003): Personal-Service-Agenturen – Wundertüte oder Luftblase?, in: Newsletter Personal, o. J., 2003, Nr. 2, S. 1 - 2.
- Kvasnicka, M.* (2003): Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern, in: Wochenbericht des DIW Berlin, Jg. 70, 2003, Nr. 46, S. 717 - 725.
- Linne, G., Vogel, B.* (2003): Leiharbeit und befristete Beschäftigung, Arbeitspapier 68 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 2003.
- McKinsey & Company, et al.* (2002): Die Personal-Service-Agentur (PSA) – Konzeption und Diskussion eines neuen arbeitsmarktpolitischen Instruments, Gütersloh, 2002.
- o. V.* (2003): Die Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission: Zwischenbilanz und Ausblick auf die Arbeitsmarktreformen, in: Newsletter Personal, o. J., 2003, Nr.9, S. 1 - 2.
- o. V.* (2003a): Diese Vorteile bietet Zeitarbeit für den Betrieb, in: Personal Magazin, Praxisratgeber Zeitarbeit, Verlagsbeilage in Kooperation mit Randstad Zeitarbeit, o. J., 2003, Nr. 9, S. 11.
- o. V.* (2003b): Hartz und die Folgen für die Zeitarbeit, in: Personal Magazin, Praxisratgeber Zeitarbeit, Verlagsbeilage in Kooperation mit Randstad Zeitarbeit, o. J., 2003, Nr. 9, S. 5.
- o. V.* (2003c), Neues Arbeitsrecht für Vorgesetzte, Mai/Juni 2003.
- o. V.* (2003d), Neues Arbeitsrecht für Vorgesetzte, Oktober 2003.
- Reim, U.* (2003): Neue Wege bei der Leiharbeit – Die Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zum 1.1.2003, in: Arbeitsrecht im Betrieb, o. J., 2003, Nr. 2, S. 73 - 77.
- Rübsam, H.* (2003): Mit Tarifvertrag aus der „Schmuddelecke“?, in: AIP, Jg. 8, 2003, Nr. 12, S. 17.
- Schaub, A.* (2001): Arbeitnehmerüberlassung, Diss., Göttingen 2001.
- Scheiff, D.* (2003): Kosten sparen mit Equal-Pay, in: Personalwirtschaft, o. J., 2003, Nr. 1, S. 59.
- Schenck, U.* (2002): Flexibilisierung betrieblicher Arbeitsmärkte – Fallstudien strategischer Nutzung der Zeitarbeit, München, 2002.
- Scholz, C.* (2000): Personalmanagement – Informationsorientierte und verhaltensorientierte Grundlagen, in: Vahlens Handbücher für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Hrsg.), 5. Aufl., München, 2000.

- Schönfeld, T.* (2003): Zeitarbeit – eine Branche im Umbruch, in: Arbeit und Arbeitsrecht, Jg. 58, 2003, Nr. 9, S. 8 - 15.
- Schwantes, K.* (2000): Zeitarbeit – Das professionelle 1x1, 2. Aufl., Berlin, 2000.
- Sperber-Tertsunen, M.* (2002): Leiharbeit, Zeitarbeit – Rechtliche Grundlagen und „Erste Hilfe“ für Leiharbeitnehmer (Informationsbroschüre), Ulm, 2002.
- Stefener, K.* (1999): Die Haftung des Verleihers im Überlassungsverhältnis zum Entleiher bei der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung und deren Gestaltung durch allgemeine Geschäftsbedingungen, Diss., Münster 1999.
- Steinke, J.* (2003): „Für eine Bewertung zu früh“ – Interview zur Diskussion über Personal-Service-Agenturen, in: Dialog – Die Zeitung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Jg. 10, 2003, Nr. 5, o. S.
- Ulber, J.* (2001): Arbeitnehmer in Zeitarbeitsfirmen, 1. Aufl., Frankfurt/Main, 2001.
- Urban-Crell, S., Schulz, C.* (2003): Arbeitnehmerüberlassung und Arbeitsvermittlung, München, 2003.
- Wank, R.* (2004): Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, in: Dietrich, T., Müller-Glöge, R., Preis, U., Schaub G., (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 4. Aufl., München 2004
- Walwei, U.* (2002): Vom Schmuttelkind zum Hoffnungsträger, in: IAB-Materialien, o. J., 2002, Nr. 3, S. 6 - 7.
- Walwei, U., Möller, U.* (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt - Stellungnahme des IAB zum Bericht der Hartz-Kommission, in: IAB Werkstattbericht, o. J., 2002, Nr. 13, o. S.
- Wittwer, W., Münchhausen, G.* (2001): Kompetenzentwicklung von Leiharbeitskräften, in: Personalwirtschaft, o. J., 2001, Nr. 6, S. 62 - 68.

Veröffentlichungen im Internet

- Bundesagentur für Arbeit (2003h):** Das arbeitsmarktpolitische Instrument PSA zur dauerhaften Integration von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt – Konzept und Wirklichkeit der vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung, unter:
http://www.bcc-gmbh.de/psa/09/09_06_content.php4?posi_merker=640&ebene_merker=09, [20.12.2003].
- Ders (2004a):** Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit (ANBA), unter:
<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/anba/index.shtml> sowie unter:
<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/a.html>
 [20.07.2004].
- Ders (2004b):** Ein Jahr Personal-Service-Agentur (PSA), Presseinformationen der Bundesagentur für Arbeit, Sachsen / Bautzen, Presse Info 076-2004 vom 09.06.2004, unter:
<http://www.arbeitsagentur.de/vam/vamController/Content-suche/?defaultCmd=cmd%23einfacheSuche&rqc=16&ls=false&ut=0&keywordeinfach=PSA&cmd%23einfacheSuche=%C2%A0%C2%A0%C2%A0%C2%A0%C2%A0Suche+starten> [29.07.2004].
- Ders (2004c):** PSA – Besser als Ihr Ruf, Presseinformationen der Bundesagentur für Arbeit, Sachsen / Zwickau, PI 041/2004, vom 02.06.2004, unter:
<http://www.arbeitsagentur.de/vam/vamController/Contentsuche/?defaultCmd=cmd%23einfacheSuche&rqc=16&ls=false&ut=0&keywordeinfach=PSA&cmd%23einfacheSuche=%C2%A0%C2%A0%C2%A0%C2%A0%C2%A0Suche+starten> [29.07.2004].
- Ders (2004d):** Übersicht der PSA im Gebiet des Arbeitsamtes Essen, unter:
<http://www.arbeitsagentur.de/vam/vamController/CMSConversation/anzeigeContent?navId=2714&docId=17303&rqc=15&ls=false&ut=0> [Stand 29.07.2004].
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2004):** Statement des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit, Wolfgang Clement, zum Arbeitsmarkt im Juni 2004, unter:
<http://www.bmwi.de/Navigation/arbeit,did=36344,render=renderPrint.html>, [15.07..2004].
- DIHK (2003a):** Noch viel Arbeit – Zum Reformbedarf auf dem Arbeitsmarkt, Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, Herbst 2003, unter:
<http://www.dihk.de>, [29.12.2003].
- DIHK (2003b):** Zeitarbeit am Scheideweg; Die Folgen der rechtlichen Neuregelungen in der Zeitarbeit – Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung, unter:
<http://www.dihk.de/publikationen>, [24.05.2004].
- IAB (2004):** Der Arbeitsmarkt 2004 und 2005, in: IAB Kurzbericht, Nr. 5, 2004, S. 1 - 9, unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2004/kb0504.pdf>, [15.07.2004].
- Junglas, H. (2004):** Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Rahmen der „Hartz Reform“, in: IHK Journal 01/2004, <http://www.ihk-koblenz.de/>, [24.05.2004].

- Kaufmann, M.* (2003): PersonalServiceAgenturen - „Das schadet dem Wert der Zeitarbeit“, Interview mit Thomas Reitz, Chef von Manpower, unter:
<http://www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/0,2828,257583,00.html>, [25.08.2003].
- o. V. (2004e): Mitarbeiter in der Zeitarbeit per Stichtag,
<http://www.bza.de/statistik>, [02.04.2004].
- o. V. (2004f): Zeitarbeit und Tarifverträge, unter:
<http://www.ihk-nordwestfalen.de/dienstleistungsbranchen/tarife.cfm>, [11.05.2004].
- o. V. (2004g): Arbeitslose und Arbeitslosenquoten, unter:
<http://www.wiwi.uni-frankfurt.de/Professoren/fitzenberger/lehre/wipol/Arbeitsmarktdaten.pdf>, [15.07.2004].
- o. V. (2004h): Zeitarbeiter sind gern gesehene Kollegen, unter:
<http://www.jobpilot.de/gateway/partner/coop.phtml/journal/zeitarbeit/trend06-04.html>, [11.05.2004].
- o. V. (2004i): Arbeitnehmerüberlassung, unter:
<http://www.potsdam.ihk24.de>, [19.04.2004].
- Randstad Deutschland* (2004): Branchentarifvertrag 2004, unter:
<http://www.randstad.de/content/ueber/presse/pm-national/index.xml>, [15.07..2004].
- Schickler, W.* (2003): Personal-Service-Agentur - Das Herzstück der Hartz-Kommission, in: Arbeitsamt online - Hauptstadtvertretung der BA, unter:
http://www.arbeits-amt.de/hauptstadtvertretung/publikationen/Veroeffentlichungen/publik01_03, [05.06.03].
- Statistisches Bundesamt* (2004): Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit, unter: http://www.destatis.de/themen/d/thm_erwerbs.php, [15.07.2004].
- Weinert, D.* (2004): Arbeitnehmerüberlassung, IHK Potsdam, unter:
www.potsdam.ihk24.de, [19.04.2004].

Gesprächsübersicht

Schirrmacher, H. (2004): Arbeitsamt Essen, stellvertretender Pressesprecher, geführt am 29.07.2004.

Folgende Bände sind bereits erschienen:

- Band 1:** Essen 2004, ISBN 3-89275-038-6
Die Entwicklung der Europäischen Union – eine Public-Choice-Analyse
PD Dr. habil. Annette Mayer (Berlin)
- Band 2:** Essen 2004, ISBN 3-89275-039-4
Stand und Entwicklung des Internationalisierungsprozesses der externen
Rechnungslegung aus deutscher Sicht
Prof. Dr. Thomas Kümpel (Essen)