

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	17
 <i>Erster Teil</i>	
Die sozialwissenschaftlichen Grundlagen der Arbeitnehmerüberlassung	21
<i>1. Abschnitt: Das Verhältnis der Sozialwissenschaften zur Rechtspolitik und zur Rechtsauslegung</i>	21
<i>2. Abschnitt: Empirische Untersuchungen</i>	22
I. Gespräche und Korrespondenzen mit Behörden, Verbänden und anderen Institutionen	22
II. Die Stellenanzeigen der Leiharbeitsunternehmen in den Wochen- endausgaben der Frankfurter Rundschau im zweiten Halbjahr 1973	23
III. Die Werbebroschüren der Leiharbeitsunternehmen	29
IV. Umfragen bei 21 Verleihern in Frankfurt/M. und Offenbach im Oktober/November 1973	32
V. Statistiken gemäß § 8 AÜG und gemäß dem französischen Zeit- arbeitsgesetz	37
<i>3. Abschnitt: Makrosoziologische Analyse</i>	38
I. Beschreibung der mit der Entstehung der Arbeitnehmerüberlas- sung verbundenen Veränderungen im Wirtschafts- und Arbeits- leben	38
II. Interdependenzen zwischen der Entwicklung der Arbeitnehmer- überlassung und dem gesamtgesellschaftlichen Entwicklungsprozeß	40
III. Das Phänomen Arbeitnehmerüberlassung als Ausdruck eines wachsenden gesamtgesellschaftlichen Desorganisationsprozesses ..	41
IV. Die Arbeitnehmerüberlassung als Symptom einer Überorganisation der postindustriellen Gesellschaft	44
<i>4. Abschnitt: Strukturierung der den Leiharbeitnehmern in den Ent- leiherbetrieben übertragenen Tätigkeiten</i>	45

5. Abschnitt: <i>Veränderung des Mobilitätsverhaltens zahlreicher Arbeitnehmer durch die Arbeitnehmerüberlassung</i>	53
I. Problemstellung	53
II. Die Literatur zur Arbeitnehmermobilität	54
III. Die verschiedenen Mobilitätsarten	55
IV. Die mobilen Arbeitnehmergruppen als wesentliches Rekrutierungsfeld für die Leiharbeitsunternehmen	56
1. Aufgliederung der mobilen Arbeitnehmergruppen	56
2. Teilweise Identität der Merkmale der mobilen Arbeitnehmer mit denen der Leiharbeitnehmer	61
V. Die Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung als Ursache für die Erhöhung der Mobilitätsbereitschaft der Arbeitnehmer	66
6. Abschnitt: <i>Volkswirtschaftliche Schäden durch die Abwanderung von Dauerarbeitskräften</i>	67
7. Abschnitt: <i>Die Verteilung der wirtschaftlichen Macht zwischen Verleiher und Entleiher und die Folgen für die soziale Stellung der Leiharbeitnehmer</i>	70
8. Abschnitt: <i>Veränderung der sozialen Lage der Arbeitnehmer durch die Arbeitnehmerüberlassung</i>	72
I. Die Motivationen der Entleiher für den Einsatz von Leiharbeitnehmern	72
II. Das Lohnniveau der Leiharbeitnehmer im Vergleich zu den Löhnen der Stammarbeitnehmer mit entsprechender Qualifikation	74
III. Die Auswirkungen auf die soziale Mobilität der Leiharbeitnehmer	76
1. Finanzielle Attraktivität der Leiharbeit als Anlaß für einen Berufswechsel bzw. Übernahme einer Leiharbeitstätigkeit nach einem unabhängig davon erfolgten Berufswechsel	76
2. Die aufstiegshemmende Wirkung der langfristig ausgeübten Leiharbeitstätigkeit	77
IV. Die von der Konjunkturabhängigkeit der Arbeitnehmerüberlassung ausgehenden Gefahren für die soziale Sicherung der Leiharbeitnehmer	78
V. Die von der Unterkapitalisierung der Leiharbeitsunternehmen ausgehenden Gefahren	82
VI. Die größere physische und psychische Belastung der Leiharbeitnehmer und deren Folgen	83
1. Der geringe Aussagewert der direkten Befragung von Leiharbeitnehmern (Verwertbarkeit der Manpower-Umfrage)	83
a) Notwendigkeit einer Differenzierung nach verschiedenen Leiharbeitnehmergruppen	83
b) Relativität der Arbeitszufriedenheit	83
c) Phänomen der Problemverdrängung	84

2. Vorzeitiger Kräfteverschleiß als Folge des Zwangs zur permanenten Umstellung auf andere Betriebe	86
3. Soziale Isolation der Leiharbeitnehmer in den Entleiherbetrieben	87
4. Ständige Benachteiligung der Leiharbeitnehmer in den Entleiherbetrieben	92
5. Zusammenhang zwischen der Mehrbelastung und der kurzen Dauer der Leiharbeitsverhältnisse	95
6. Die Leiharbeit als Mittel einer Minderheit unter den Leiharbeitnehmern zur Umgehung zwingender Vorschriften der AZO und des BUrlG	95
VII. Spezifische Probleme bei bestimmten Gruppen von Leiharbeitnehmern	96
1. Einleitung	96
2. Jugendliche Arbeitnehmer ohne Berufsausbildung	96
a) Empirisches Material	96
b) Die berufliche Sozialisation der jugendlichen Leiharbeitnehmer	97
(1) Inhalt und Ziel der beruflichen Sozialisation	97
(2) Insuffizienz der beruflichen Sozialisation bei jugendlichen Leiharbeitnehmern ohne Berufsausbildung	99
3. Frauen mit Kleinkindern sowie Frauen, die nach mehrjähriger Unterbrechung die Berufstätigkeit wieder aufnehmen	102
a) Bisher vorliegendes empirisches Material	102
b) Diskrepanzen zwischen den Anforderungen der Arbeitnehmerüberlassung und den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen mit familiären Verpflichtungen	103
c) Probleme der Leiharbeitnehmerinnen mit Kindern	104
d) Probleme der Leiharbeitnehmerinnen, die nach mehrjähriger Unterbrechung die Berufstätigkeit wieder aufnehmen	105
e) Erste Ansätze zur Überwindung der Probleme	107
4. Ältere Arbeitnehmer	108
a) Empirische Daten	108
b) Diskrepanz zwischen der typischen Leistungsveränderung bei älteren Arbeitnehmern und der Anforderungsstruktur der Leiharbeit	111
5. Ausländische Arbeitnehmer	112
a) Anteil der Ausländer an der Gesamtzahl der Leiharbeitnehmer	112
b) Zahlreiche Gesetzesverstöße der Verleiher im Zusammenhang mit der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern	113
c) Maßnahmen der Exekutive mit dem Ziel, die Beschäftigung ausländischer Leiharbeitnehmer weitgehend zu unterbinden	114
VIII. Die Bestimmungen des § 9 Nr. 4 und 5 AÜG als Mittel zur Integration marginaler Arbeitnehmergruppen	115

IX. Die Arbeitnehmerüberlassung als Hemmschuh der Umwandlung der Arbeitsorganisation im Sinne einer Humanisierung und Demokratisierung des Arbeitslebens	118
1. Notwendigkeit und Ziel der Humanisierung und Demokratisierung des Arbeitslebens	118
2. Strategien zur Verwirklichung dieser Ziele	119
3. Die Ausweitung der Arbeitnehmerüberlassung einerseits und die Humanisierung und Demokratisierung der Arbeit andererseits — zwei gegenläufige und einander widersprechende Tendenzen	121
4. Der weitgehende Ausschluß der Leiharbeiter von den Maßnahmen zur Humanisierung und Demokratisierung des Arbeitslebens	123
5. In Zukunft zu erwartende Schwierigkeiten bei der Umwandlung der Arbeitsorganisation in Wirtschaftszweigen mit hohem Leiharbeiteranteil	125
6. Einfluß der Humanisierung und Demokratisierung auf die Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung	125

Zweiter Teil

Das Gesetzesinstrumentarium zur Ordnung und Steuerung der Arbeitnehmerüberlassung 126

<i>I. Abschnitt: Methodische Vorfragen</i>	126
I. Analyse der vorliegenden juristischen Literatur zur Leiharbeit unter methodischen Aspekten	126
II. Das methodische Vorgehen bei der Untersuchung der rechtsdogmatischen und rechtspolitischen Probleme der Leiharbeit im Rahmen der vorliegenden Arbeit	129
<i>2. Abschnitt: Die Grundkonzeption des AÜG vom 7. 8. 1972 (BGBl. I S. 1393)</i>	130
I. Die Gründe für den Erlaß des AÜG	130
II. Die dem AÜG zugrunde liegenden Zielvorstellungen	132
III. Die Bestimmungen des AÜG zur Verwirklichung der sozialpolitischen Zielvorstellungen	132
1. Systematik und Aufbau des AÜG	132
2. Schaffung eines weitgespannten Kontrollsystems durch die Einführung einer gewerberechtlichen Erlaubnispflicht	132
3. Abgrenzung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung von der verbotenen privaten Arbeitsvermittlung	134

4. Sicherung des arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Mindestschutzes für den Leiharbeitnehmer	136
(1) Sicherung der Lohnansprüche auch in den Zeiten, in denen der Entleiher keine Einsatzmöglichkeiten für den Leiharbeitnehmer hat (Schutz vor der Abwälzung des Arbeitgeberrisikos)	137
(2) Schutz des Leiharbeitnehmers vor Nachteilen, die daraus erwachsen können, daß der Verleiher keine Erlaubnis nach § 1 Abs. 1 AÜG hat oder verbotene Arbeitsvermittlung betreibt (§ 1 Abs. 2 AÜG, § 13 AFG)	137
(3) Leistungsverweigerungsrecht des Leiharbeitnehmers bei Arbeitskämpfen im Entleiherbetrieb (§ 11 Abs. 5 AÜG)	140
(4) Unterrichts- und sonstige Pflichten des Verleihers gegenüber dem Leiharbeitnehmer, die es ihm erleichtern sollen, seine Rechte wahrzunehmen	141
(5) Arbeitgeberpflichten, für deren Einhaltung der Entleiher verantwortlich ist	142
(6) Vorschriften zur Verhinderung des Nichtabführens der Sozialversicherungsbeiträge	143
5. Zusätzlicher Schutz der ausländischen Leiharbeitnehmer	145
 3. Abschnitt: Umsetzung der im 1. Teil gewonnenen Rechtstatsachen in zusätzliche sozialpolitische Ziele, die im AÜG nicht oder nur unvollständig berücksichtigt worden sind	146
I. Teilweise Ausdehnung des Anwendungsbereichs des AÜG auf verwandte Erscheinungsformen der Zuweisung von Arbeitnehmern an Dritte	146
II. Abwehr von Störungen des Arbeitsmarktes durch die Arbeitnehmerüberlassung sowie volkswirtschaftlicher Nachteile	148
III. Ausbau des sozialen Schutzes der Leiharbeitnehmer — Keine Beschränkung auf das Ziel, die Anwendung der bestehenden arbeitsrechtlichen Vorschriften auf das Leiharbeitsverhältnis sicherzustellen	150
IV. Keine Nachteile für die Stammbesellschaft der Entleiherbetriebe ..	152
 4. Abschnitt: Das Problem des Zielkonflikts	153
 5. Abschnitt: Vergleich der vom Gesetzgeber angestrebten Ziele mit den vom Gesetzesinstrumentarium des geltenden AÜG ausgehenden Gestaltungswirkungen sowie Alternativen für die Weiterentwicklung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts im Sinne der Zielvorstellungen	156
I. Die gewerberechtlichen Vorschriften	156
1. Immer noch bestehende Übergangsschwierigkeiten	156
2. Die starre Einsatzbefristung gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 6 AÜG	158
3. Erweiterung der Kontrollbefugnisse, um den Abschluß von Scheindienst- und Scheinwerkverträgen zu unterbinden	160

II. Die Vorschriften des AÜG zur Abgrenzung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung von der verbotenen Arbeitsvermittlung	160
III. Die Vorschriften zur Sicherung des arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Mindestschutzes für Leiharbeitnehmer	161
1. Arbeitsrechtliche Beziehungen des Leiharbeitnehmers zum Verleiher und zum Entleiher	161
2. Sicherung der Lohnansprüche des Leiharbeitnehmers	167
6. Abschnitt: <i>Das Gesetzesinstrumentarium und sonstige sozialpolitische Maßnahmen zur Verwirklichung der zusätzlichen rechtspolitischen Ziele</i>	168
I. Teilweise Ausdehnung des Anwendungsbereichs des AÜG auf verwandte Erscheinungsformen der Zuweisung von Arbeitnehmern an Dritte	168
1. Rechtsfortbildung und Gesetzesänderung als Mittel für die Ausdehnung des Anwendungsbereichs	168
2. Die nichtgewerbsmäßige entgeltliche und unentgeltliche Arbeitnehmerüberlassung	171
3. Die Überlassung von Maschinen mit Bedienungspersonal	172
4. Die zentralen Personalführungsgesellschaften	173
5. Der Einsatz von Arbeitskräften in einer fremden Betriebsstätte zur Erfüllung werkvertraglicher Pflichten des Zuweisenden	173
a) Die in der Literatur genannten Kriterien zur Abgrenzung der Werkverträge von der Arbeitnehmerüberlassung	173
b) Eigener Lösungsweg	175
6. Zwischenpersonen (mittelbare Arbeitsverhältnisse)	183
II. Abwehr von Störungen des Arbeitsmarktes sowie volkswirtschaftlicher Nachteile	184
1. Modell des gesetzlichen Höchstbefristungsgebots	184
2. Das Lohnniveau der Leiharbeitnehmer	186
3. Verwaltungsrechtliches Instrumentarium zur Steuerung des Leiharbeitsmarktes	187
a) Statistische Meldungen	187
b) Eingriffsbefugnisse der Arbeitsverwaltung zur Steuerung des Arbeitnehmerüberlassungsmarktes	187
4. Verpflichtung der Verleiher, keine Stamarbeitnehmer abzuwerben	188
5. Mitbestimmung des Entleiher-Betriebsrats bei dem Einsatz von Leiharbeitnehmern	188
III. Ausbau des sozialen Schutzes der Leiharbeitnehmer	188

IV. Teilhabe der Leiharbeitnehmer an der betrieblichen Mitbestimmung und an den Maßnahmen zur Humanisierung des Arbeitslebens 190

V. Keine Nachteile für die Stammebelegschaft der Entleiherbetriebe .. 193

VI. Verbot der Arbeitnehmerüberlassung als Scheinlösung 194

Zusammenfassung

Schrifttumsverzeichnis