

Geschichte der Zeitarbeit

"Verdammt noch mal, auch das noch", mögen sich die amerikanischen Anwälte Elmer L. Winter und Aaron Scheinfeld gedacht haben, als sie 1948 vergeblich versucht hatten, qualifizierten Ersatz für eine erkrankte Sekretärin zu bekommen.

Als ihnen bewusst wurde, dass sie sicherlich nicht die Einzigen waren, die mit derartigen Problemen zu kämpfen hatten, gründeten sie noch im selben Jahr die Firma Manpower Inc. in Milwaukee, USA. Die Idee setzte sich durch und die neue Branche der modernen Zeitarbeit begann in den folgenden Jahren einen enormen Siegeszug quer durch die USA. Die unaufhaltsame Expansion in den Vereinigten Staaten setzte sich in Europa mit der Eröffnung zweier Büros in Paris und London 1956 fort.

Arbeitsnachweisgesetz

Die deutsche Geschichte der Zeitarbeit reicht in die Zeit nach dem ersten Weltkrieg zurück. Das entgeltliche Vermitteln von Arbeitskräften wird erstmals durch das Arbeitsnachweisgesetz von 1922 geregelt. Teile davon werden am 16. Juli 1927 in das neue Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, kurz AVAVG übernommen. Eine Notverordnung des Reichspräsidenten vom 6. Oktober 1931 bürdet schon damals den Vermittlern die vollen Arbeitgeberpflichten auf. Durch die Herrschaft der Nationalsozialisten im Dritten Reich wurden sämtliche Vermittlungsaktivitäten dieser Branche am 5. November 1935 zum uneingeschränkten Monopol. Die damalige Zeitarbeit war damit praktisch tot.

AVAVG

Erst Jahre nach Ende dieser Schreckensherrschaft, nachdem am 10. März 1952 die Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung gegründet wurde, traten auch wieder die Regelungen des AVAVG von 1927 in Kraft. In dieser Zeit hatten die Deutschen jedoch verständlicherweise andere Sorgen, als gute Ideen vergangener Zeiten aufzugreifen, weiter zu entwickeln und zu modernisieren.

Vermittlungsmonopol

Zwischenzeitlich hatte die Expansion der Zeitarbeit auch Europa eingeholt. Vorreiter der modernen Zeitarbeit in Deutschland war das schweizerische Unternehmen ADIA Interim, das im Jahre 1962 eine Niederlassung in Hamburg errichtete. Die Tätigkeit von ADIA Interim rief alsbald, wie könnte es anders sein, die Bundesanstalt für Arbeit auf den Plan, die ihr Vermittlungsmonopol bedroht sah und Strafantrag stellte. Der Musterprozess zog sich durch alle Instanzen. Am 4. April 1967 urteilte das Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe: Die Ausdehnung des Arbeitsvermittlungsmonopols auf Arbeitnehmerüberlassungsverträge durch § 37 AVAVG ist mit dem Grundrecht der freien Berufswahl gemäß Artikel 12 GG nicht vereinbar.

Mindestschutz

Der Siegeszug der Dienstleistung "Zeitarbeit" begann nun auch in Deutschland. Um einen sozialen Mindestschutz von Zeitarbeitnehmern zu gewährleisten, wie es das Bundessozialgericht in einem Urteil von 1970 verlangt hatte, wurde im Jahre 1972 das Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - kurz AÜG) verabschiedet und trat auch in Kraft. Mit Einführung dieses Gesetzes verfolgte der Gesetzgeber verschiedene Ziele:

- das Betreiben von Arbeitnehmerüberlassung von einer Erlaubnis abhängig zu machen
- die Arbeitnehmerüberlassung von der Arbeitsvermittlung abzugrenzen
- die langfristige Arbeitnehmerüberlassung zu unterbinden
- die Arbeitnehmerüberlassung staatlicher Kontrolle zu unterwerfen

Geschichte der Zeitarbeit

- den arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Schutz der Zeitarbeitnehmer zu gewährleisten
- einen besonderen Schutz für ausländische Arbeitnehmer zu garantieren.

Schwarze Schafe

Gleichzeitig mit der Verabschiedung des AÜG wurde die Bundesregierung beauftragt, alle vier Jahre über Erfahrungen mit der Anwendung dieses Gesetzes zu berichten. Leider blieb auch diese junge, viel versprechende und moderne Branche nicht von skrupellosen Geschäftemachern verschont. Schwarze Schafe hielten sich nicht an Arbeitgeberpflichten und soziale Selbstverständlichkeiten. Die aufgedeckten Fälle flossen in die Erfahrungsberichte der Bundesregierung ein. Hieraus resultiert das Überlassungsverbot ins Bauhauptgewerbe, denn dort wurden damals die meisten Verstöße registriert. Am 1. Januar 1982 wurde "die Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Baugewerbes für Arbeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden", gesetzlich verboten. Eine hiergegen gerichtete Verfassungsklage blieb mit Urteil vom Februar 1988 erfolglos.

Änderungen

Diverse Änderungen des AÜG sind seit damals erfolgt. Auch die Zeitarbeit muss sich ständig den sich ändernden Märkten und Gegebenheiten anpassen. Besonders im Zuge der "Hartz - Vorschläge" sind die Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmerüberlassung wesentlich verändert worden. So gibt es seit dem 1. Januar 2003 keine Begrenzung der Höchstüberlassungsdauer mehr, das Synchronisationsverbot und die Wiedereinstellsperr sind aufgehoben. Parallel hierzu wurde die Gleichbehandlungspflicht der Zeitarbeitnehmerschaft mit den vergleichbaren Stammbeschäftigten im Kundenbetrieb (Equal Pay/Equal Treatment-Prinzip) gesetzlich eingeführt und den Tarifpartnern eingeräumt, die Besonderheiten der Zeitarbeitsbranche tariflich zu regeln.

Dies ist zwischenzeitlich geschehen. Der iGZ hat mit der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit aller Einzelgewerkschaften beim DGB einen Abschluss getätigt, der ausgewogene Arbeitsbedingungen für alle Beteiligten festschreibt. Mit der weiteren AÜG-Reform im April 2011 wurden notwendige Anpassungen an die EU-RL Zeitarbeit vorgenommen, eine allgemeinverbindliche Lohnunterschranke eingeführt sowie der "Drehtüreffekt" ausgeschaltet, damit Zeitarbeit nicht zum Lohndumping missbraucht werden kann.

Moderne Dienstleistung

Aus unserer heutigen globalisierten Wirtschaft ist die Zeitarbeit nicht mehr wegzudenken. Die meisten Unternehmen nutzen diese moderne Dienstleistung mittlerweile, Tendenz steigend. Auch die Akzeptanz dieser flexiblen Arbeitsform innerhalb der Gesellschaft ist gerade auch durch den Abschluss von Flächentarifverträgen wesentlich besser geworden.

Normalarbeitsverhältnis

Fest steht: Zeitarbeitsfirmen sind ganz normale Unternehmen. Zeitarbeitnehmer sind ganz normale Arbeitnehmer. Andere ganz normale Unternehmen sind auf die Unterstützung von Zeitarbeitsunternehmen mit ihren flexiblen Zeitarbeitnehmern angewiesen. Zeitarbeit bedeutet nicht Arbeit auf Zeit, sondern unterschiedliche Kundeneinsätze. Zeitarbeit ist ein Dreiecksverhältnis zwischen Zeitarbeitsunternehmen - Zeitarbeitnehmer - Kunde (Entleiher). Zeitarbeitsunternehmen tragen sämtliche Arbeitgeberpflichten, gewähren und zahlen Urlaub, führen Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer ab, sind auch an sämtliche bestehenden Arbeits- und Sozialgesetze gebunden. Zeitarbeitsunternehmen schließen einen Vertrag mit den Kundenbetrieben über die Arbeitsleistung des Zeitarbeitnehmers.