

Michael Utschig

Internationale Arbeitnehmerüberlassung

Osteuropa als Chance der deutschen Wirtschaft

Diplomarbeit

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2007 Diplom.de
ISBN: 9783836611633

Michael Utschig

Internationale Arbeitnehmerüberlassung

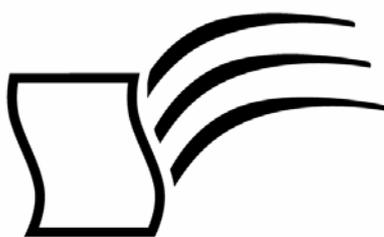
Osteuropa als Chance der deutschen Wirtschaft

Michael Utschig

Internationale Arbeitnehmerüberlassung

Osteuropa als Chance der deutschen Wirtschaft

Diplomarbeit
Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt
Fachbereich Betriebswirtschaft
Studiengang Personalmanagement
Oktober 2007



Diplom.de

Diplomica GmbH ———
Hermannstal 119k ———
22119 Hamburg ———

Fon: 040 / 655 99 20 ———
Fax: 040 / 655 99 222 ———

agentur@diplom.de ———
www.diplom.de ———

Michael Utschig
Internationale Arbeitnehmerüberlassung
Osteuropa als Chance der deutschen Wirtschaft

ISBN: 978-3-8366-1163-3

Druck Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2008

Zugl. Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt, Würzburg, Deutschland, Diplomarbeit,
2007

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und der Verlag, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

© Diplomica Verlag GmbH
<http://www.diplomica.de>, Hamburg 2008
Printed in Germany

Gliederung

<i>Abbildungsverzeichnis</i>	4
<i>Tabellenverzeichnis</i>	6
<i>Abkürzungsverzeichnis</i>	7
<i>Vorwort</i>	9
1. Einleitung	10
1.1. Problemstellung und Abgrenzung des Themas.....	10
1.2. Vorgehensweise dieser Arbeit.....	12
2. Die moderne Arbeitnehmerüberlassung	14
2.1. Terminologie	14
2.1.1. Arbeitnehmerüberlassung, Zeit- und Leiharbeit	14
2.1.2. Abgrenzung zu anderen Formen der Fremdfirmenarbeit.....	19
2.2. Ursprung und Entstehung der Arbeitnehmerüberlassung	21
2.3. Entwicklungen der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland	22
3.1. Arbeitnehmerüberlassung – wirtschaftliche Bedeutung und Mittel der Beschäftigungsförderung	26
3.1.1. Beschäftigungsdauer und –art der Leiharbeitnehmer.....	26
3.1.2. Die Branche der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland.....	30
3.2. Strategiewechsel in der Personalpolitik von Unternehmen	31
3.2.1. Flexibilitätsgewinn durch Leiharbeit	32
3.2.2. Reduktion der Personalkosten	34
3.2.3. Umgehung nationaler Gesetze.....	36
3.3. Portfolio der Personaldienstleister	37
3.4. „Ruhe vor dem Sturm – Arbeitskräftemangel in der Wirtschaft“	38
3.4.1. Daten und Fakten des Arbeitskräftemangels.....	39
3.4.2. Mögliche Reaktionen auf den Arbeitskräftemangel.....	41
4. Gesetzliche Bestimmungen in Deutschland	42
4.1. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG	42
4.1.1. Erlaubnispflicht der Arbeitnehmerüberlassung	42
4.1.2. Einschränkung der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung.....	46
4.1.3. Pflicht auf Anzeige und Auskünfte des Leiharbeitsunternehmens.....	48
4.1.4. Sonstige Vorschriften über das Leiharbeitsverhältnis.....	49
4.1.5. Unwirksamkeiten vertraglicher Vereinbarungen	51
4.1.6. Rechte des Leiharbeitnehmers.....	53
4.1.7. Straf- und bußgeldrechtliche Vorschriften.....	54
4.2. Kündigungsschutz und Verantwortlichkeit bei der Kündigung eines Leiharbeitnehmers.....	55
4.3. Das Tarifvertragsgesetz und das Arbeitnehmer-Entsendegesetz.....	57
4.3.1. Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz	58
4.3.2. Die Bestimmungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes	60
4.3.3. Diskussion um das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und einen gesetzlichen Mindestlohn	62

5.	<i>Gesetzliche Bestimmungen in Europa</i>	69
5.1.	Grundfreiheiten der Europäischen Union in Bezug zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung	71
5.1.1.	Die Niederlassungsfreiheit	71
5.1.2.	Die Dienstleistungsfreiheit	72
5.1.3.	Das Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit	75
5.2.	Übergangsregelungen nach der EU-Osterweiterung.....	76
6.	<i>Arbeitnehmerüberlassung im internationalen Vergleich</i>	80
6.1.	Länderübersicht – Daten und Fakten.....	80
6.1.1.	Die Polnische Republik	80
6.1.2.	Die Tschechische Republik.....	81
6.2.	Europäischer Vergleich der Arbeitnehmerüberlassung	81
6.2.1.	Arbeitnehmerüberlassung in Polen	83
6.2.2.	Arbeitnehmerüberlassung in Tschechien.....	86
6.3.	Arbeitnehmerentsendung nach Polen und Tschechien	88
6.3.1.	Arbeitnehmerentsendung nach Polen	88
6.3.2.	Arbeitnehmerentsendung nach Tschechien	88
7.	<i>Praxisteil: Umfrage zur internationalen Arbeitnehmerüberlassung</i>	90
7.1.	Gegenstand der Untersuchung	90
7.2.	Vorgehensweise	90
7.2.1.	Auswahl des Erhebungsverfahrens und der Untersuchungsteilnehmer	90
7.2.2.	Konzeption des Fragebogens	91
7.2.3.	Inhalt und Zielsetzung des Fragebogens	92
7.2.4.	Durchführung der Befragung	93
7.2.5.	Auswertung der Befragung	95
7.3.	Allgemeine Daten der Untersuchungsteilnehmer	96
7.4.	Untersuchung der Affinität zur Arbeitnehmerüberlassung	101
7.4.1.	Allgemeine Aussagen zur Leiharbeit	101
7.4.2.	Einstellung zur Leiharbeit.....	108
7.4.3.	Kenntnisse über die Leiharbeit.....	115
7.5.	Hypothesen zur Leiharbeit	121
7.6.	Untersuchung der Affinität zum Arbeiten im Ausland.....	144
7.6.1.	Frühere Arbeiten im Ausland	144
7.6.2.	Zukünftige Bereitschaft zum Arbeiten im Ausland	146
7.7.	Hypothese zum Arbeiten im Ausland	148
8.	<i>Handlungsempfehlungen für Manpower</i>	153
	<i>Literaturverzeichnis</i>	159
	<i>Anlagen</i>	169

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Dreiecksverhältnis der Arbeitnehmerüberlassung (eigene Erstellung).....	14
Abbildung 2: IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 14, 19.09.2006, S. 2	24
Abbildung 3: Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA (eigene Erstellung) ..	25
Abbildung 4: Quelle: Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA (eigene Erstellung) ..	25
Abbildung 5: IAB Kurzbericht, Nr. 14, S. 5	27
Abbildung 6: IAB Kurzbericht, Nr. 14, S. 5	28
Abbildung 7: Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V.	29
Abbildung 8: Ifo Schnelldienst, 59. Jg. Heft 9/2006, S. 35	32
Abbildung 9: Ifo Schnelldienst, 59. Jg. Heft 9/2006, S. 34	33
Abbildung 10: Informationsdienst des iwd, 25.5.06	35
Abbildung 11: BMFSFJ Betriebswirtschaftliche Effekte [...], S. 15	35
Abbildung 12: Statistisches Bundesamt Deutschland.....	38
Abbildung 13: DIHK Unternehmensbefragung Herbst 2005, S. 4	39
Abbildung 14: DIHK Unternehmensbefragung Herbst 2005, S. 7	40
Abbildung 15: DIHK Unternehmensbefragung Herbst 2005, S. 9	41
Abbildung 16: Mindestlöhne in der EU - www.tagesschau.de	64
Abbildung 17: EU-Ausländer in den jeweiligen Mitgliedstaaten	79
Abbildung 18: Fragebogen: Frage 24	96
Abbildung 19: Fragebogen: Frage 21	96
Abbildung 20: Fragebogen: Frage 22	97
Abbildung 21: Fragebogen: Frage 23	97
Abbildung 22: Fragebogen: Frage 25	98
Abbildung 23: Fragebogen: Frage 26	98
Abbildung 24: Fragebogen: Frage 27	99
Abbildung 25: Fragebogen: Frage 28	99
Abbildung 26: Fragebogen: Frage 28	100
Abbildung 27: Fragebogen: Frage 28	100
Abbildung 28: Fragebogen: Frage 1	101
Abbildung 29: Fragebogen: Frage 2	101
Abbildung 30: Fragebogen: Frage 3	102
Abbildung 31: Fragebogen: Frage 13	103
Abbildung 32: Fragebogen: Frage 1	103
Abbildung 33: Fragebogen: Frage 2	104
Abbildung 34: Fragebogen: Frage 3	104
Abbildung 35: Fragebogen: Frage 13	105
Abbildung 36: Fragebogen: Frage 1	105
Abbildung 37: Fragebogen: Frage 2	106
Abbildung 38: Fragebogen: Frage 3	106
Abbildung 39: Fragebogen: Frage 13	107
Abbildung 40: Fragebogen: Ergebnis aus Fragen 1 und 13	107
Abbildung 41: Fragebogen: Frage 9	108
Abbildung 42: Fragebogen: Frage 10	109
Abbildung 43: Fragebogen: Frage 11	110
Abbildung 44: Fragebogen: Frage 9	111
Abbildung 45: Fragebogen: Frage 10	112
Abbildung 46: Fragebogen: Frage 11	112
Abbildung 47: Fragebogen: Frage 9	113
Abbildung 48: Fragebogen: Frage 10	114

Abbildung 49: Fragebogen: Frage 11	115
Abbildung 50: Fragebogen: Frage 9	117
Abbildung 51: Fragebogen: Frage 9	118
Abbildung 52: Fragebogen: Frage 9	119
Abbildung 53: Fragebogen: Frage 15	120
Abbildung 54: Fragebogen: Frage 16	124
Abbildung 55: Fragebogen: Frage 17	125
Abbildung 56: Auswertungsgraphiken Statistiklabor	126
Abbildung 57: Auswertungsgraphiken Statistiklabor	127
Abbildung 58: Fragebogen: Frage 16	128
Abbildung 59: Fragebogen: Frage 17	128
Abbildung 60: Auswertungsgraphiken Statistiklabor	129
Abbildung 61: Fragebogen: Frage 16	130
Abbildung 62: Fragebogen: Frage 17	130
Abbildung 63: Auswertungsgraphiken Statistiklabor	131
Abbildung 64: Auswertungsgraphik Statistiklabor	133
Abbildung 65: Auswertungsgraphik Statistiklabor	133
Abbildung 66: Auswertungsgraphik Statistiklabor	135
Abbildung 67: Auswertungsgraphik Statistiklabor	136
Abbildung 68: Auswertungsgraphik Statistiklabor	137
Abbildung 69: Auswertungsgraphiken Statistiklabor	138
Abbildung 70: Auswertungsgraphiken Statistiklabor	139
Abbildung 71: Auswertungsgraphiken Statistiklabor	140
Abbildung 72: Auswertungsgraphiken Statistiklabor	141
Abbildung 73: Auswertungsgraphiken Statistiklabor	142
Abbildung 74: Auswertungsgraphiken Statistiklabor	143
Abbildung 75: Fragebogen: Frage 4	144
Abbildung 76: Fragebogen: Frage 6	144
Abbildung 77: Fragebogen: Frage 7	145
Abbildung 78: Fragebogen: Frage 18	146
Abbildung 79: Fragebogen: Frage 19	146
Abbildung 80: Fragebogen: Frage 18	147
Abbildung 81: Fragebogen: Frage 20	147
Abbildung 82: Auswertungsgraphik Statistiklabor	149
Abbildung 83: Auswertungsgraphik Statistiklabor	150
Abbildung 84: Auswertungsgraphik Statistiklabor	150
Abbildung 85: Auswertungsgraphik Statistiklabor	151
Abbildung 86: Auswertungsgraphik Statistiklabor	152
Abbildung 87: Auswertungsgraphik Statistiklabor	152

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Quelle: Jahresbericht 2005 und Monatsbericht Juni 2006/ 2007
der BA (eigene Erstellung) 26

Tabelle 2: Quelle: Lünendonk®-Liste 2007 (eigene Erstellung)..... 31

Tabelle 3: Quelle aktuelle Tarifverträge AMP, BZA, iGZ (eigene Erstellung) 66

Tabelle 4: Quelle aktuelle Tarifverträge AMP, BZA, iGZ (eigene Erstellung) 66

Tabelle 5: Gewichtung der Antworten aus den Fragen 16 und 17..... 122

Tabelle 6: Gesamtbewertung 122

Tabelle 7: Statistiklabor 126

Tabelle 8: Statistiklabor 129

Tabelle 9: Statistiklabor 131

Tabelle 10: Gewichtung der Antworten aus Frage 10 140

Tabelle 11: Gewichtung der Angaben aus Frage 19 148

Abkürzungsverzeichnis

a.F.	alte Fassung
Abs.	Absatz
AEntG	Arbeitnehmer-Entsendegesetz
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AMP	Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister
ANÜ	Arbeitnehmerüberlassung
Arge	Arbeitsgemeinschaft
Art.	Artikel
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AVAVG	Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDI	Bund der Deutschen Industrie
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGH	Bundesgerichtshof
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BZA	Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V.
CGZP	Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammer-Tag
EG	Europäische Gemeinschaft
EGV	EG-Vertrag
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof

EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
f.	folgende
ff.	fortfolgende
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
i.V.m.	in Verbindung mit
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
iGZ	Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
IHK	Industrie- und Handelskammer
iwd	Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Kap.	Kapitel
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LG	Landgericht
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
OLG	Oberlandesgericht
PBefG	Personenbeförderungsgesetz
PSA	Personal Service Agentur
S.	Seite
SGB	Sozialgesetzbuch
TVG	Tarifvertragsgesetz
vgl.	vergleiche
ZEW	Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung

Vorwort

Diese Arbeit lag der Fachhochschule Würzburg-Schweinfurt als Diplomarbeit vor. Rechtsprechung und Literatur sind auf dem Stand von August 2007.

Ich danke meiner Betreuerin an der FH Würzburg, Frau Prof. Dr. Erika Regnet, für ihre gute Betreuung und Ratschläge. Für die Zweitkorrektur danke ich Herrn Prof. Dr. Ulrich Pallasch. Des Weiteren möchte ich mich bei den Mitarbeitern von Manpower Deutschland, Polen und Tschechien für die gute Unterstützung im Rahmen meiner Untersuchung bedanken. Besonderer Dank soll vor allem an meinen Betreuer bei Manpower ergehen, Herrn Dr. Rainer Bungert.

Ich danke meiner Familie und meinen Freunden, die mich mit Rat und Tat in den vergangenen Monaten begleitet haben.

1. Einleitung

1.1. Problemstellung und Abgrenzung des Themas

„Der jetzige Aufschwung beruht wesentlich auf der Zeitarbeit“¹

So formulierte es Dr. Dieter Hundt, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) in seiner Begrüßungsrede auf einer BDA Geschäftsführerkonferenz im Mai 2007. Auch für die derzeitige Bundesregierung steht fest, dass die Arbeitnehmerüberlassung ein wichtiges Instrument zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist. Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel schrieb im Jahr 2005 (damals noch Kanzlerkandidatin) an den Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.:

„Der deutsche Arbeitsmarkt ist überreguliert
und trägt durch verkrustete Strukturen wesentlich zur Massenarbeitslosigkeit bei.
Die Maßnahmen und Instrumente, die zu mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt und zu
mehr Beschäftigung beitragen, müssen daher gestärkt und ausgebaut werden.

Hierzu zählt auch die Zeitarbeit.“²

Für Wirtschaft und Politik scheint die Arbeitnehmerüberlassung *das* Mittel für Wirtschaftsaufschwung und gegen Massenarbeitslosigkeit zu sein. Doch in der Bevölkerung herrscht vereinzelt Unmut und Verärgerung. Im Rahmen dieser Arbeit wurde dazu eine Umfrage in Deutschland, Polen und Tschechien durchgeführt, aus der hier drei Aussagen deutscher Leiharbeiter zitiert werden; die Verfasser bleiben anonym:

„An Zeitarbeitsunternehmen ... stoßen sich die Betriebe gesund.

Jeder möchte für gleiche Arbeit den gleichen Lohn.“

„Leiharbeit ist moderne Sklavenarbeit. Versuchen Sie es selber als Leiharbeiter!“

„Was soll ich sonst tun. Habe keine Alternativen!!“

Ob Wunderwaffe oder Sklavenhandel, die Arbeitnehmerüberlassung ist eine der umstrittensten Arbeitsformen in Deutschland. Doch immer mehr Unternehmen greifen seit den jüngsten gesetzlichen Änderungen auf diese Art der Beschäftigung zurück.

¹ <http://www.bza.de/presse/branchennews/070504.php>

² http://www.ig-zeitarbeit.de/z-direkt/iGZ-Zukunftsfragen_an_die_Politik.pdf

Dabei werden nicht nur Hilfskräfte und Produktionspersonal nachgefragt. Die Suche nach geeigneten Fachkräften und Ingenieuren verläuft immer häufiger über die Leiharbeitsunternehmen. Doch je qualifizierter die Arbeitnehmer sein sollen, desto schwieriger gestaltet sich die Suche. Trotz hoher Arbeitslosigkeit herrscht in manchen Regionen und Qualifikationen eine Knappheit an gut ausgebildeten Arbeitskräften.

Die jüngsten politischen Ereignisse in Europa könnten nun dazu führen, den deutschen Arbeitsmarkt mit ausländischen Fachkräften zu beleben. Durch die Osterweiterung der Europäischen Union im Jahre 2004 werden in naher Zukunft auch Arbeitnehmer aus den östlichen EU-Staaten die Erlaubnis haben, frei und ohne Einschränkungen in Deutschland tätig zu werden. Da gerade hier noch ein hohes Lohngefälle herrscht, könnte Deutschland als Arbeitsort viele Vorteile für osteuropäische Arbeitnehmer bieten. Aber auch deutsche Unternehmen dürften durch die Erweiterung weitaus stärker profitieren als bisher. Der Personalbeschaffungsmarkt könnte auf diese neuen Gebiete ausgeweitet werden und somit erhebliches Potential hervorbringen.

Dies ist allerdings nur möglich, wenn die osteuropäischen Arbeitnehmer auch gewillt sind, im westlichen Ausland zu arbeiten. Wie bereits erwähnt wurde im Rahmen dieser Arbeit daher eine Umfrage in Deutschland, Polen und Tschechien durchgeführt. Hintergrund für die Auswahl war die Tatsache, dass in Deutschland bereits viele polnische und tschechische Bürger leben und arbeiten und dass Polen und Tschechien direkte Nachbarstaaten zu Deutschland sind. Darüber hinaus ist das Wissen über die Affinität von polnischen und tschechischen Arbeitnehmern zur Arbeitnehmerüberlassung gerade für Leiharbeitsunternehmen wichtig. Leiharbeitsunternehmen könnten als europäische Personalbeschaffer tätig werden und somit ihren Kunden geeignetes Fachpersonal aus ganz Europa, vor allem aus den östlichen Staaten, anbieten. Auch dieser Tatbestand soll in dieser Untersuchung geklärt werden.

1.2. Vorgehensweise dieser Arbeit

Die Arbeitnehmerüberlassung stellt eine interessante und zukunftssträchtige Branche dar, die in den kommenden Jahren voraussichtlich noch weiter an Bedeutung gewinnen wird. Immer mehr Unternehmen erkennen die Bedeutung der Flexibilisierung von Arbeitskräften und die Vorteile dieses fremdbezogenen Personaleinsatzes. In dieser Arbeit soll daher zunächst eine Differenzierung der Begrifflichkeit im Zusammenhang mit der Arbeitnehmerüberlassung erfolgen. Da Leiharbeit die Verwendung von Personal anderer Unternehmen bedeutet, muss sie zur Vermeidung von Unterscheidungsschwierigkeiten zunächst von anderen Formen des fremdbezogenen Personaleinsatzes abgegrenzt werden. Die Arbeitnehmerüberlassung ist eine relativ neue Form der Personalbeschäftigung; daher soll kurz auf den Ursprung der Entstehung eingegangen werden. Die Entwicklung dieses fremdbezogenen Personaleinsatzes in Deutschland soll in einem eigenen Unterkapitel angerissen werden.

Gerade in den letzten Jahren erlebte die Leiharbeitsbranche einen gewaltigen Aufschwung. Leiharbeit bedeutet für immer mehr Unternehmen die geeignete Wahl bei der Sicherung bzw. Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit. In Kapitel 3 soll daher auf die Leiharbeitsbranche näher eingegangen und sollen die neuen Strategien in der Personalpolitik vieler deutscher Unternehmen dargestellt werden.

Personalpolitik bedeutet immer auch die Suche und Akquirierung von geeignetem Personal. In den Medien ist heutzutage immer häufiger von einem Fachkräftemangel in Deutschland zu hören. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag publizierte zu diesem Thema eine Studie, dessen Ergebnisse in Kapitel 3.4 erläutert werden.

Bei einer Diskussion über das Thema der internationalen, grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung ist es darüber hinaus notwendig, auf die einzelnen gesetzlichen Bestimmungen in Deutschland, aber auch in Europa einzugehen. Bei einer Überlassung von Arbeitskräften sowohl innerhalb als auch nach oder von Deutschland sind das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und das Arbeitnehmerentsendegesetz stets zu beachten. Aber auch auf europäischer Ebene regeln Grundfreiheiten und Übergangsbestimmungen im Zuge der Osterweiterung der Europäischen Union die Möglichkeiten grenzüberschreitender Dienstleistung. Diese Vorschriften auf nationaler und europäischer Ebene werden in den Kapiteln 4 und 5 behandelt.

Um die Möglichkeiten der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung mit den Staaten Polen und Tschechien aufzuzeigen, die exemplarisch für die gesamte östliche Region Europas stehen sollen, geht Kapitel 6 auf die wirtschaftliche Situation und auf die gesetzlichen Bestimmungen der Arbeitnehmerüberlassung dieser Länder ein.

In Kapitel 7 werden die Ergebnisse meiner Untersuchung zur internationalen Arbeitnehmerüberlassung dargestellt. Dabei soll gezeigt werden, welche Einstellung und welches Wissen Deutsche, Polen und Tschechen über die Arbeitsform der Leiharbeit haben. Um die Möglichkeiten für eine internationale Personalbeschaffung auszuloten, wurde in der Untersuchung auch die Bereitschaft zu einer Auslandstätigkeit analysiert. In Verbindung mit personenbezogenen Daten, wie beispielsweise Qualifikation und Sprachkenntnissen, kann eine Prüfung der Möglichkeiten für deutsche Personaldienstleister bei der Suche nach geeigneten Fachkräften auf den mittelosteuropäischen Märkten erfolgen.

Zum Abschluss dieser Arbeit werden in Kapitel 8 Handlungsempfehlungen für das Unternehmen Manpower gegeben, das in der Leiharbeitsbranche weltweit den zweiten Platz belegt. Gerade durch die Ergebnisse der Untersuchung soll die Bereitschaft gefördert werden, neue Märkte im Ausland zu akquirieren und den eigenen Kunden und Bewerbern neue Wege bei der Personal- und Stellensuche anzubieten.

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit nur die maskuline Form gewählt. Die einzelnen Bezeichnungen beziehen sich jedoch stets auf Männer und Frauen gleichermaßen.

2. Die moderne Arbeitnehmerüberlassung

2.1. Terminologie

2.1.1. Arbeitnehmerüberlassung, Zeit- und Leiharbeit

Arbeitnehmerüberlassung:

Die Arbeitnehmerüberlassung kann in einem Dreiecksverhältnis zwischen dem Leiharbeitnehmer, seinem Arbeitgeber (Verleiher) und einem Dritten (Entleiher) dargestellt werden. (s. Abb. 1) Dabei wird die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers einem Entleiher zur Verfügung gestellt, welcher den Leiharbeitnehmer nach den eigenen betrieblichen Erfordernissen in seinem Betrieb einsetzt.

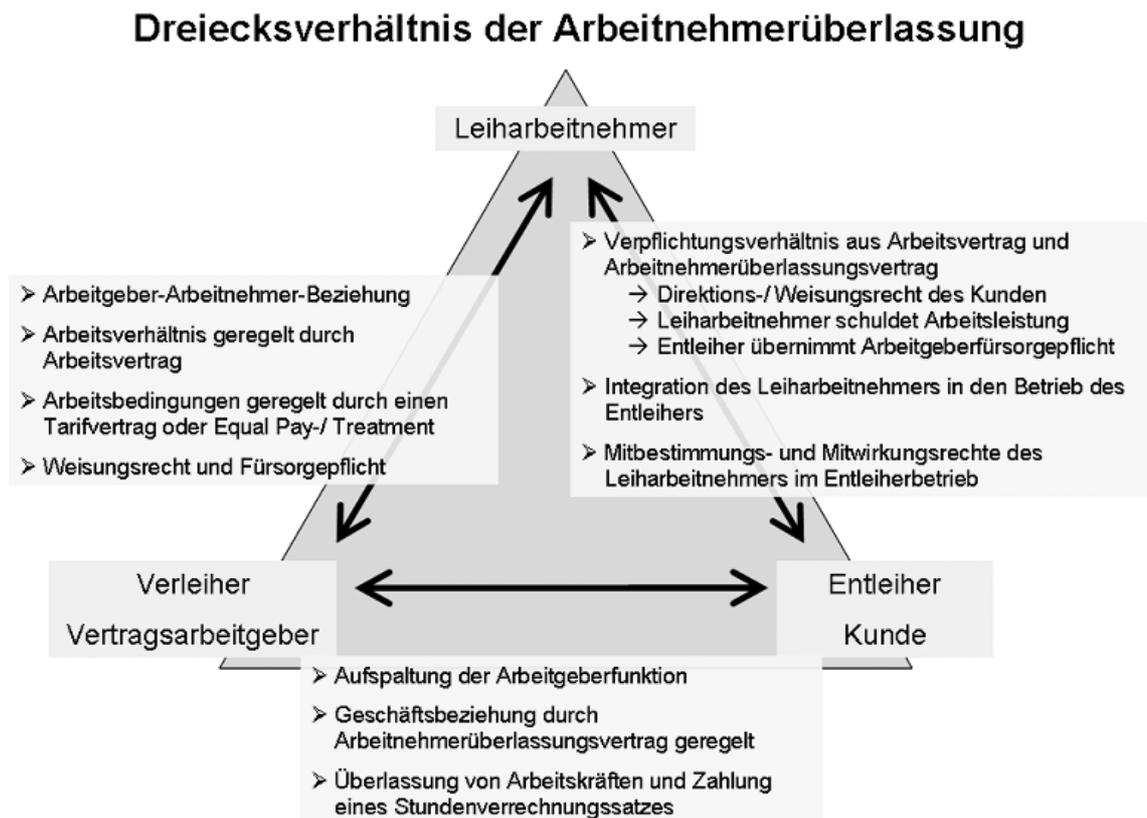


Abbildung 1: Dreiecksverhältnis der Arbeitnehmerüberlassung (eigene Erstellung)³

Wichtiges Kriterium bei der Arbeitnehmerüberlassung ist die Aufteilung der Arbeitgeberfunktion auf den Verleiher und den Entleiher. Der Verleiher wird auch als Vertragsarbeitgeber des Leiharbeitnehmers bezeichnet. Andere Synonyme für den Begriff Verleiher sind Leiharbeitsunternehmen, Leiharbeitsagentur oder

³ Vergleiche dazu: <http://www.t-z-z.de/zeitarbeit/einfuehrung.htm>

Zeitarbeitsunternehmen. Auch bei einem Einsatz im Entleiherunternehmen bleibt der Leiharbeiter Angestellter des Verleihers. Als Vertragsarbeitgeber übernimmt der Verleiher die Lohnzahlung sowie die Lohnnebenkosten. Der Entleiher ist lediglich verpflichtet, dem Verleiher einen vereinbarten Stundenverrechnungssatz zu zahlen. Der Verleiher hat dem Leiharbeiter Urlaub zu gewähren und ist für disziplinarische Angelegenheiten zuständig. So kann eine Abmahnung oder Entlassung nur durch den Verleiher erfolgen. Der Leiharbeiter schuldet aufgrund der vertraglichen Vereinbarungen aus Arbeitsvertrag und Arbeitnehmerüberlassungsvertrag dem Entleiher seine Arbeitsleistung. Der Entleiher hat somit ein Weisungsrecht gegenüber dem Leiharbeiter.⁴

Internationale Arbeitnehmerüberlassung

Die internationale, grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung kann zwei verschiedene Richtungen annehmen:

- Sitz oder Niederlassung des Leiharbeitsunternehmens befinden sich im Inland, Entleiher ist im Ausland
- Sitz oder Niederlassung des Leiharbeitsunternehmens befinden sich im Ausland, Entleiher ist im Inland

In diesen beiden Fällen ist jeweils zu klären, inwieweit das deutsche Recht, im Besonderen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, das Europäische Recht sowie das Recht des Entsende- bzw. Einsatzstaates Anwendung finden.

Des Weiteren sind bei der Arbeitnehmerüberlassung mit einem grenzüberschreitenden Bezug drei verschiedene Arten zu unterscheiden:

- Direktüberlassung
- „Huckepackverfahren“
- Personalvermittlung an ein ausländisches Leiharbeitsunternehmen

Die klassische Variante der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung ist die Direktüberlassung, bei der Leiharbeiter über die Staatsgrenze hinweg an einen Entleiher überlassen werden. Beim sog. Huckepackverfahren werden Leiharbeiter an einen Entleiher im Inland verliehen, welcher dann wiederum im Rahmen eines

⁴ <http://www.acrobat-zeitarbeit.de/acrobat/stellenanzeige-presetext.php?id=39>

Dienst- oder Werkvertrages die Leiharbeitnehmer in das Ausland versendet. Die Personalvermittlung an ein ausländisches Leiharbeitsunternehmen ist dagegen nur artverwandt und eher mit einer Auslandsrekrutierung zu vergleichen. Hierbei erfolgt die Rekrutierung der Arbeitnehmer für ein ausländisches Unternehmen durch ein anderes inländisches Unternehmen, welches für die Personalvermittlung eine Provision erhält. Der Arbeitnehmer wird dann bei dem ausländischen Leiharbeitsunternehmen angestellt und im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung verliehen.

Auch bei diesen drei Formen sind unterschiedliche Gesetze auf nationaler und europäischer Ebene zu beachten. Gerade auf dem Gebiet der Europäischen Union können sich durch die Dienstleistungsfreiheit und die Arbeitnehmerfreizügigkeit unterschiedliche Möglichkeiten ergeben.

Normalbeschäftigung vs. Leiharbeitsverhältnis

Als Antonym zum Leiharbeitsverhältnis wird oft der Begriff der Normalbeschäftigung verwendet. Damit ist die Beschäftigung bei einem Arbeitgeber in Voll- oder Teilzeit gemeint. Der Arbeitnehmer ist Stammmitarbeiter des Unternehmens und leistet seine Arbeit ausschließlich im Auftrag seines Arbeitgebers und nicht auf Anweisung von Dritten. Im Gegensatz zum Leiharbeitsverhältnis wird eine Normalbeschäftigung als ein sicheres Arbeitsverhältnis mit einer angemessenen Entlohnung angesehen. Demgegenüber wird die Arbeitnehmerüberlassung häufig – ob zu Recht oder Unrecht – als dubioses und nicht erstrebenswertes Beschäftigungsverhältnis angesehen.

Zeitarbeit und Leiharbeit

Die Begriffe Zeitarbeit und Leiharbeit können als Synonyme für die Arbeitnehmerüberlassung verstanden werden. Beide Begriffe sind jedoch nicht klar definiert, was den Gesetzgeber dazu veranlasste, den eindeutigen Begriff der Arbeitnehmerüberlassung zu verwenden.

Mit Zeitarbeit ist umgangssprachlich die Arbeitnehmerüberlassung gemeint. Unter diesem Begriff können jedoch auch andere Formen eines Arbeitsverhältnisses verstanden werden. So kann Zeitarbeit auch eine Teilzeitbeschäftigung oder ein befristetes Arbeitsverhältnis bedeuten. Der Begriff Zeitarbeit rührt von den meist befristeten Einsätzen, also Einsätzen auf Zeit, bei einem Entleiher her. In der Regel wird