

**DUISBURGER BEITRÄGE zur SOZIOLOGISCHEN
FORSCHUNG**

No. 8/2004

**Der Beitrag der Analyse der Regulierung der Zeitarbeit
zur Steuerung des deutschen Arbeitsmarktes**

von
Katrín Vitols

(e-mail:Katrín_Vitols@web.de)

Der Beitrag entstand innerhalb des von der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG) finanzierten Forschungsprojekts „Employment Diversification in Japan: the case of temporary dispatched work“ unter der Leitung von Prof. Karen A. Shire Ph. D.. Im Rahmen des Projekts ebenfalls erschienen ist ein Beitrag von Jun Imai, der sich mit der Regulierung der Zeitarbeit in Japan beschäftigt, in der Duisburger Arbeitspapieren zur Ostasienwissenschaft www.uni-duisburg.de/Institute/OAWISS.

Herausgeber der „Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung“ ist das Institut für Soziologie.
Kontaktadresse:

Universität Duisburg-Essen
Campus Duisburg
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Institut für Soziologie
e-mail: sigurd.matz@uni-duisburg.de
Lotharstraße 65
D – 47048 Duisburg

Ein Verzeichnis aller bisher erschienenen Beiträge befindet sich im Anhang dieses Beitrages.
ISSN 0949-8516 (Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung)

Inhaltsverzeichnis:

Zusammenfassung	2
0. Einleitung	3
1. Die charakteristischen Merkmale der Zeitarbeit	7
2. Die Regulierung der Zeitarbeit: fern ab dem deutschen Modell	10
3. Das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit: mehr Misserfolg als Erfolg	17
4. Hartz – wider dem Korporatismus?	19
5. Der Beitrag der Analyse der Regulierung der Zeitarbeit zur Steuerung des Arbeitsmarktes	23
Literaturverzeichnis	26

Zusammenfassung

Dieser Beitrag widmet sich der Antwort der Frage, ob das deutsche Modell der korporatistischen Interessenaushandlung im Bereich der Arbeitsmarktpolitik durch die Erfolge der autonomen Hartz-Kommission in Frage gestellt wird, die Lösungen bieten konnte, wo das korporatistische System der Interessenaushandlung versagt hatte. Am Beispiel der atypischen Beschäftigungsform Zeitarbeit zeigt der Beitrag auf, dass tief greifende Reformen in Deutschland zwar außerhalb des Systems der tripartitischen Interessenaushandlung initiiert werden mussten, allerdings in der Umsetzung wieder weitgehend auf die alten Strukturen der Interessenaushandlung zwischen den Sozialpartnern zurückgreifen.

Einleitung

Der deutsche Arbeitsmarkt befindet sich in einer Krise. Im September 2003 waren 4,206.836 arbeitssuchende Personen registriert. Mit einer standardisierten Arbeitslosenquote von 9,4% im Jahr 2003 liegt Deutschland nach OECD-Angaben über den EU-15-Durchschnitt von 8,0% (OECD 2004:293). Haben andere Länder auch mit ähnlichen oder noch höheren Arbeitslosenquoten zu kämpfen, sind die Raten dort zumindest in den vergangenen Jahren gesunken. In Deutschland steigt dagegen die Arbeitslosigkeit mit jeder Wirtschaftskrise an und sinkt nach ihrer Überwindung nur mäßig ab. Arbeitslosigkeit ist hier also kein mittelfristiges konjunkturelles, sondern ein langfristiges strukturelles Problem. Langzeitarbeitslose, d.h. Personen die über ein Jahr erwerbslos sind, machten im Jahr 2003 bereits 36,4% der Arbeitslosen aus. Auch in anderen Leistungsmerkmalen des Beschäftigungssystems überzeugt Deutschland nicht. Deutschland kennzeichnet eine hohe Beschäftigungsschwelle und eine niedrige Beschäftigungsquote insbesondere der älteren Arbeitskräfte, geringqualifizierter Personen und Frauen, wenn sich auch die Beschäftigtenzahlen der weiblichen Erwerbsfähigen in den letzten Jahren verbessert haben (Schmid 2002: 94 und 124; Eichhorst und Thode 2003).

Der Abbau der Arbeitslosigkeit und die Erreichung eines hohen Beschäftigungsstandes sind in erster Linie Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik. Die Steuerung der Arbeitsmarktpolitik beruht in Deutschland auf einer engen Symbiose zwischen Staat, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Diese spezifische Akteurskonstellation der Beteiligung gesellschaftlicher Interessengruppen an der Formulierung und Durchsetzung politischer Entscheidungen wird als Korporatismus bezeichnet. Er prägt von der gesamtwirtschaftlichen Markosteuerung bis zur Regulierung und Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse das Modell der politischen Steuerung des Arbeitsmarktes in Deutschland. Durch die Anwendung des Konzepts des Korporatismus soll eine kosten- und konfliktentlastende Steuerung von Wirtschaft und Gesellschaft ermöglicht werden. Korporatistische Arrangements beruhen einerseits auf einer „Staatsentlastung durch Verbände“ und andererseits auf einer „Verbändeentlastung durch den Staat“ (Vobruba 1992:103), wobei jede teilnehmende Partei von der Erfüllung der eigenen Interessen geleitet wird. Aus Perspektive des Staates ist die korporativ-verbandliche Übertragung öffentlich-politischer Funktionen an die Verbände der Versuch, das kollektiv-selbstinteressierte Verbandshandeln zur Herstellung und Erhaltung einer allgemein akzeptablen sozialen Ordnung für öffentliche Zwecke zu nutzen. Dies wird

dann erreicht, wenn es im Interesse einer organisierten Gruppe liegt, nach einem „Gruppengut“ zu streben, das mit dem „Kollektivgut“ für die Gesellschaft, dem Gemeinwohl, zumindest teilweise vereinbar oder identisch ist (Streeck und Schmitter 1985:149). Die Verbände beteiligen sich wiederum an korporatistischen Interessenaushandlungen, weil sie im Rahmen eines politischen Tauschhandels ein Maß an Autorität und anderen Ressourcen zugesprochen bekommen, die sie auf sich selbst gestellt nicht mobilisieren könnten. Gleichzeitig sichert der Staat durch positive Anreize oder Zwang, dass Integrationsprobleme zwischen dem von der Verbandsspitze im tripartitären Gremium ausgehandelten Verhandlungsergebnis und den möglicherweise divergierenden Interessen der eigenen Verbandsmitgliedschaft externalisiert werden.

Vor dem Hintergrund anhaltend hoher Arbeitslosigkeit ist es nicht verwunderlich, dass die bisherige Ausgestaltung der Steuerung der Arbeitsmarktpolitik in Frage gestellt wird. Alternative Vorschläge zum Abbau der hohen Arbeitslosigkeit stehen häufig unter der Annahme, dass der deutsche Arbeitsmarkt überreguliert ist, so dass er nicht den Flexibilitäts- und Deregulierungsanforderungen der Unternehmen und den Diversifizierungstendenzen unter den Erwerbstätigen gerecht werden kann, die sich aufgrund gewandelter ökonomischer, gesellschaftlicher und technologischer Rahmenbedingungen im zunehmenden Maß stellen (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2002:210-215; Wagner 2002:7). Dem korporatistischen System der Interessenaushandlung wird dabei eine Reformunfähigkeit unterstellt, da die Sozialpartner von Partikularinteressen geleitet und in Anbetracht eventueller Machtverluste zu der Verteidigung des Status quo tendieren (Aktuelle Formen des Korporatismus: Das Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2000). Die Frage stellt sich nun, inwiefern das korporatistische System der Interessenaushandlung tatsächlich in der Lage ist auf Flexibilisierungs- und Deregulierungsanforderungen und Diversifizierungstendenzen zu reagieren. Muss vor dem Hintergrund geänderter Rahmenbedingungen und eines Reformbedarfs vom Herzstück des deutschen Modells allmählich Abstand genommen werden oder kann eine Umgestaltung des Systems den Nutzen des korporatistischen Systems der Interessenaushandlung zukünftig erhalten?

Um eine Antwort auf diese Fragen zu finden, führe ich das Beispiel der Steuerung der Regulierung der Zeitarbeit an. Die Regulierung der Zeitarbeit ist dadurch gekennzeichnet, dass die Sozialpartner, anders als bei der Regulierung des Normalarbeitsverhältnisses, lange

Zeit kein Interesse an einer direkten Einflussnahme auf das Beschäftigungsverhältnis Zeitarbeit durch korporatistische Interessenaushandlung hatten. Auch das tripartitisch besetzte Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit von 1998 konnte hier keine Änderungen erzielen. Viel prägender für eine Neugestaltung der Steuerung der Regulierung der Zeitarbeit war dagegen die von der Bundesregierung 2002 eingesetzte autonome „Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, die das korporatistische System der Interessenaushandlung umging. Das Gesetz, dass aus den Kommissionsvorschlägen resultierte, führte mit Unterstützung der Bundesregierung dazu, dass die Sozialpartner erstmals in der Geschichte der Zeitarbeit sich aktiv mit ihr im Rahmen von Tarifverträgen auseinandersetzten.

Das Beispiel Zeitarbeit wurde als atypische Beschäftigungsform als Gegensatz zu dem traditionellen Normalarbeitsverhältnis (Mückenberger 1985:422), einer abhängigen, vollzeitigen und unbefristeten Beschäftigungsform (Bosch 1986:165), gewählt. Dem Normalarbeitsverhältnis, das durch die korporatistische Interessenaushandlung der Sozialpartner in Deutschland im Rahmen der Tarifautonomie und der Betriebsverfassung kollektivvertraglich geregelt ist (Voelzkow 2000:187) und den Kern des deutschen korporatistischen Systems der industriellen Beziehungen bildet, werden insbesondere beschäftigungspolitische Fehlleistungen unterstellt. Durch seine innewohnenden institutionalisierten, rigiden, hohen und kostenintensiven Arbeitsbedingungen verhindert es Neueinstellungen und wirkt dem Abbau der Arbeitslosigkeit entgegen (OECD 2003:145-146). Ein Lösungsmittel zur Reduzierung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme ist demnach die Flexibilisierung und Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse über die Nutzung atypischer Beschäftigungsformen, wie der Zeitarbeit, die vor dem Hintergrund arbeitsrechtlicher Regelungen als flexibler und dadurch zukunftsweisend gelten.¹

Der Beitrag ist so gegliedert, dass zunächst in Kapitel 1 die kennzeichnenden und kontroversen Merkmale der Zeitarbeit zusammengetragen werden. Zeitarbeit stellt ein besonders schnell wachsendes und flexibles Personalinstrument dar, hat aber auch Grenzen in

¹ Tatsächlich zeigt die Entwicklung der statistischen Daten, dass das Normalarbeitsverhältnis langsam an seiner Normalität verliert: Waren 1985 noch 66,7% der Erwerbstätigen vollzeitig und unbefristet abhängig erwerbstätig, so waren es 2002 nur noch 54,3%. Anteilsmäßig zugenommen haben die als flexibel geltenden atypischen Beschäftigungsverhältnisse, Teilzeit (10,6% in 1985 auf 23,1% in 2002), Befristung (6,0% in 1985 auf 7,0% in 2002) und Zeitarbeit (0,2% in 1985 auf 0,9% in 2002) (eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt: verschiedene Ausgaben), die das Beschäftigungssystem zunehmend diversifizieren. Obwohl der prozentuale Anteil des Normalarbeitsverhältnisses gesunken ist, sind die absoluten Zahlen weitgehend konstant geblieben. Hieraus kann man schließen, dass es weniger zu einem direktem Austausch des Normalarbeitsverhältnisses durch atypische Beschäftigungsformen kommt, sondern neue Beschäftigungsverhältnisse eher in den atypischen Beschäftigungsformen gegründet werden (Schmid 2002; Bosch 2002:127; Kress 1998; Hoffmann und Walwei 1998:419).

Hinblick auf geeignete Berufsgruppen und Nutzung. Zeitarbeit hebt sich vom Normalarbeitsverhältnis in Hinblick auf die Arbeitsbedingungen einerseits negativ ab, bietet aber andererseits Personen Arbeitsplätze, die vom Normalarbeitsverhältnis ausgeschlossen sind. Nach diesem einleitenden Teil zur Zeitarbeit werden im zweiten Kapitel die Regulierung der Zeitarbeit und die Rolle der Sozialpartner in ihr analysiert. Es zeigt sich, dass bis 2003 Zeitarbeit nicht Gegenstand korporatistischer Interessenaushandlung war. Die Sozialpartner nahmen allein dadurch Einfluss auf die Zeitarbeit, dass ihnen nahe stehende Parteien ihre Forderungen aufgriffen und für die jeweilige Seite umsetzten. Das Desinteresse an einer Regulierung der atypischen Beschäftigungsform durch die Sozialpartner wurde hauptsächlich dadurch hervorgerufen, dass die Arbeitgeberverbände ihre Interessen durch regierende Parteien lange Zeit umgesetzt sahen und die Gewerkschaften keinerlei Vorteile aus der Zeitarbeit für ihre Kernmitgliedschaft, die sich hauptsächlich aus dem Normalarbeitsverhältnis rekrutiert, ziehen konnten. Demnach ist es nicht verwunderlich, dass auch das tripartitisch besetzte Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit von 1998 mit Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und der Bundesregierung aus SPD und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN keine Erfolge in Bezug auf die Regulierung der Zeitarbeit nach traditionellen deutschem Modell der Interessenaushandlung erzielen konnte. Viel prägender für die Regulierung der Zeitarbeit war dagegen die im vierten Kapitel behandelte und von der Bundesregierung 2002 eingesetzte autonome „Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, sog. Hartz-Kommission, die das korporatistische Systeme der Interessenaushandlung in Deutschland umging und auch aus arbeitsmarktpolitischer Sicht als erfolgreicher als das Bündnis eingestuft wird. Das Gesetz bezüglich der Regulierung der Zeitarbeit, dass aus den Kommissionsvorschlägen resultierte, führte durch die Unterstützung der Bundesregierung dazu, dass erstmals die Sozialpartner sich aktiv mit der Zeitarbeit im Rahmen von Tarifverträgen auseinandersetzten.

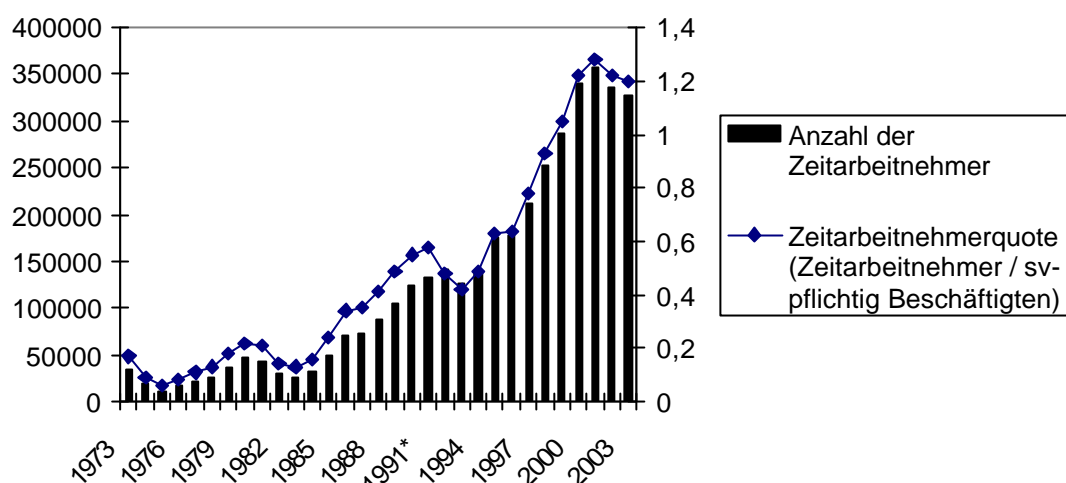
Im letzten , fünften, Kapitel kommt der Beitrag am Beispiel der Zeitarbeit zu dem Ergebnis, dass tief greifende Reformen in der Steuerung der Regulierung der Zeitarbeit außerhalb des Systems der tripartitischen Interessenaushandlung initiiert werden mussten, allerdings in der Umsetzung wieder weitgehend auf die alten Strukturen der Interessenaushandlung zwischen den Sozialpartnern zurückgriffen. Außerdem stellt das letzte Kapitel noch einmal die Prämissen auf, die erfüllt worden sind, um diese radikalen Veränderungen in der Steuerung der Arbeitsmarktpolitik herbeizufügen und suggeriert dabei allerdings, dass die Ausgangskonstellationen für ein erfolgreiches Vorgehen unabhängiger Reforminitiatoren nicht beliebig wiederholbar sind.

1. Die charakteristischen Merkmale der Zeitarbeit

Zeitarbeit ist ein dreiseitiges Beschäftigungsverhältnis zwischen Zeitarbeitnehmer, Zeitarbeitsunternehmen und Nutzer, wo Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis getrennt sind. Zeitarbeit ist dadurch charakterisiert, dass der Arbeitgeber, das Zeitarbeitsunternehmen, den Zeitarbeitnehmer, mit dem er einen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat, an ein anderes Unternehmen, dem Nutzer, zur Arbeitsleistung kostenpflichtig überlässt und ihn dessen Weisungen (Direktionsrecht) unterstellt. Damit entsteht zwischen Zeitarbeitnehmer und Entleiher durch den Überlassungsauftrag ein Beschäftigungsverhältnis. Das arbeitsrechtliche Verhältnis mit den Arbeitgeberpflichten zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Zeitarbeitnehmer bleibt dabei unverändert bestehen.

Zeitarbeit macht einen kleinen Teil der Erwerbstätigen in Deutschland aus, im Juni 2003 waren mit 327,331 Personen 1,2% der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten Zeitarbeitnehmer. Die Zahl der Zeitarbeitnehmer ist allerdings in den letzten 10 Jahren um jährlich durchschnittlich um 9,7% gewachsen. Die gewerbsmäßige Zeitarbeit gilt daher trotz ihrer geringen Beschäftigtenzahlen als Wachstumsbranche. Zeitarbeit ist allerdings auch sehr konjunkturvariable und saisonal beeinflusst, so dass sich die Zahl der Zeitarbeitnehmer innerhalb eines Jahres und in Boom und Rezessionsperioden deutlich der Gesamtnachfrage nach Arbeitnehmern anpasst (Schröder und Rudolph 1997:114). Die Zeitarbeitsquote in Deutschland (0,9% in 2000/2001) ist im Ländervergleich zu den bedeutendsten drei EU-Ländern Großbritannien (4,7% in 2000/2001), den Niederlanden (4,5% in 2000) und Luxemburg (2,3% in 2000/2001) niedrig (Confédération Internationale des Entreprises de Travail Temporaire (CIETT) 2001:36), da bei langen Perioden eines erhöhten Personalbedarfs in Deutschland eher befristet Beschäftigte eingesetzt werden. Zeitarbeitnehmer werden durch die Gewinnmarge des Zeitarbeitsunternehmens nach einigen Monaten vergleichsweise teurer (Peipp 1996:165; Schröder 1997:44-45). Außerdem sind Überstunden auch eine Alternative die häufig anstelle von Zeitarbeit in Deutschland genutzt wird (Schank und Schnabel 2004; Bellmann; Promberger und Theuer 2003:5). Zeitarbeitnehmer werden in Deutschland also überwiegend als flexible kurzfristige Aushilfskräfte eingesetzt. Die Gründe der Entleiher für die Nutzung von Zeitarbeit sind dementsprechend temporärer Natur, wie der kurzfristige Bedarf bei Auftragspitzen, Termindruck und Vertretung der Stammbeschäftigten, die sich im Urlaub, Mutterschutz, Erziehungszeit befinden oder krank sind (Interconnection Consulting Group (2000) – Auszug in CIETT 2000:29).

Grafik 1: Zeitarbeitnehmer in absoluten Zahlen und in Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland 1973 – 2003



Stichtagserhebung am 31. Juni eines jeden Jahres

*: Angaben bis einschließlich 1991 nur für Westdeutschland, ab 1992 gesamtdeutsche Angaben

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Arbeitsstatistik – Jahreszahlen, Sondernummern, Nürnberg, verschiedene Ausgaben

Zeitarbeitnehmer sind zum überwiegenden Teil Männer (77,5% in 2003). Die geringe Beteiligung von Frauen an der Zeitarbeit ergibt sich vor allem aus der generellen Dominanz gewerblicher Berufe in der Zeitarbeit. Männliche Zeitarbeitnehmer arbeiteten 2003 am häufigsten in den Berufsgruppen „Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangaben“ (30,9%), Schlosser (12,2%) und Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter (10,6%). Frauen arbeiteten am meisten in der Berufsgruppe Bürofach- und Bürohilfskräfte (38,7%) und ebenfalls in den Gruppen „Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangaben“ (26,7%) und Lagerverwalter, Lagerarbeiter und Transportarbeiter (9,7%) (eigene Berechnungen, BA-Beschäftigtenstatistik 2003). Aus der Analyse der Berufsgruppen ergibt sich, dass der Grad der Qualifizierung der Zeitarbeitnehmer den gesamtwirtschaftlichen Trend der Beschäftigten in Richtung Höherqualifizierung nicht mitgeht. Eine Ausnahme bilden weibliche Zeitarbeitnehmer in den administrativen Berufe (Schenck 2002:65; Walwei 2002:11). Zeitarbeitnehmer sind überwiegend jung, 35,4% waren 2003 zwischen 20 – 29 Jahre alt und zeichnen sich zudem durch nur geringe familiäre Verpflichtungen aus (Brose, Schulze-Böing and Meyer 1990:91).

Die Arbeitsbedingungen der in Zeitarbeit arbeitenden Personen sind im Vergleich zur Gesamtwirtschaft etwas schlechter, ein Resultat dieser besonderen Arbeitsform aber auch der in ihr arbeitenden Personen. Das Arbeitseinkommen von Zeitarbeitern liegt in der Regel deutlich unter dem der Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis. Kontrolliert man das Einkommen gegen andere Einflussgrößen, wie Alter, Nationalität, Qualifikation, Familienstand, Größe des Betriebs so betrug nach der iab-Beschäftigungsstichprobe² (IABS) die prozentuale Differenz für Bruttomonatslöhne von Zeitarbeitern und vergleichbaren regulären Beschäftigten im Bundesgebiet West zwischen 1991-1995 bei Männer 20,6% und bei Frauen 19% (Kvasnika und Werwatz 2002: 5). Die Dauer der Anstellungsverträge ist vergleichsweise kurz: Von den beendeten Arbeitsverhältnissen im ersten Halbjahr 2003 bestanden 56,5% weniger als 3 Monate (Bundesanstalt für Arbeit 2004:113). Hiermit verbunden sind unter Umständen nachteilige Auswirkungen auf die Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung deren Anspruchsberechtigung sich am kontinuierlichen Normalarbeitsverhältnis orientieren (Schmid und Storrie 2001:84). In Hinblick auf weitere Arbeitsbedingungen können Leiharbeiter weniger als reguläre Arbeitnehmer ihr Arbeitstempo selbst bestimmen, die Arbeitsmethoden und Arbeitsaufgabenverteilung wählen oder Weiterbildungen nutzen. Außerdem können sie im geringeren Maß Urlaub und freie Tage festlegen, müssen längere Anfahrtswege in Kauf nehmen und haben häufiger Arbeitsunfälle (Wieland, Grüne und Schmitz 2001; Kvasnicka und Werwatz 2003:723; Galais:2003; Bolder, Schulz und Wiemert 2002). Die schlechteren Arbeitsbedingungen im Vergleich zu den Normalarbeitsverhältnissen, führen dazu, dass Zeitarbeit in Deutschland umstritten ist und lange Zeit insbesondere von gewerkschaftlicher Seite kritisiert wurde. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass die Zeitarbeitnehmer sich in einer Reihe von erwerbsrelevanten Kriterien von anderen Beschäftigten absetzen. So waren 59,6% der Zeitarbeitnehmer im Juni 2003 vor Aufnahme der Zeitarbeit nicht beschäftigt gewesen. 7,0% waren sogar noch nie und 10,3% zum letzten Mal vor einem Jahr erwerbstätig. Ungefähr 30% der Zeitarbeitnehmer werden nach Angaben des Arbeitgeberverbandes Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) von den Entleihbetrieben übernommen (Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen e.V. o.J.). Zeitarbeit gilt deshalb als Integrationsinstrument in den Arbeitsmarkt, was politisch auch erkannt wurde und z.B. in Form der Personal-Service-Agenturen (PSA) gefördert wird.

² Die Datenbasis IAB – Beschäftigungsstichprobe (IABS) ist eine repräsentative einprozentige Stichprobe aller zwischen 1975 und 1995 jemals sozialversicherungspflichtig gemeldeten Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland.

2. Die Regulierung der Zeitarbeit: fern ab dem deutschen Modell

Die Regulierung der Zeitarbeit ist davon geprägt, dass die Sozialpartner - anders als bei der Regulierung des Normalarbeitsverhältnisses - kein Interesse an einer direkten Einflussnahme auf das atypische Beschäftigungsverhältnis durch eine korporatistische Interessenaushandlung hatten. Das Desinteresse der Sozialpartner an einer aktiven Regelung der Zeitarbeit ist insbesondere vor dem Hintergrund eines mangelnden Vertretungsanspruches zu verstehen. Die DGB-Gewerkschaften³ befanden sich bei der Interessenvertretung der Zeitarbeitnehmer gewissermaßen in einem Teufelskreis (vgl. auch Delsen 1995:96-98). Einerseits sind Zeitarbeitnehmer für die Gewerkschaften schwer zugänglich, denn Zeitarbeitnehmern bleibt häufig eine betriebliche Interessenvertretung durch Einschränkungen im Betriebsverfassungsgesetz auf Seiten der Entleiher und wegen des ständigen Außendienstes auch in den Zeitarbeitsunternehmen verwehrt. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Zeitarbeitnehmer lag 2001 bei nur 5,1% (Schröder 2001:106). Da Zeitarbeitnehmer kaum gewerkschaftlich organisiert und repräsentiert sind und ihre Arbeitsbedingungen sich häufig nicht an Tarifverträgen orientieren, wird Zeitarbeit als billige und flexible Beschäftigungsform nach Auffassung der Gewerkschaften zur Gefahr für das Normalarbeitsverhältnis und den Grossteil der gewerkschaftlichen Mitglieder, wenn z.B. aus Kostengründen ein Arbeitgeber die Substitution von Teilen der Stammbeslegschaft durch Zeitarbeitnehmer plant oder eine Desolidarisierung aufgrund des Fremdpersonals unter der Stammbeslegschaft eintritt (Reimann 1997:79; Meyeringh o.J.). Andererseits unternahmen die Gewerkschaften auch keine größeren Versuche daran etwas zu ändern, denn ihre Mitgliedschaft setzt sich hauptsächlich aus Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen zusammen. Ab Beginn der Legalisierung der Zeitarbeit forderten die Gewerkschaften deshalb über Jahre hinweg die Wiedereinführung eines Verbots der Zeitarbeit (Deutscher Bundestag 2000:26-27). Mit zunehmender Nutzung der Beschäftigungsform Zeitarbeit wurde ein Verbot allerdings immer unwahrscheinlicher. Die Gewerkschaften reagierten Ende der 1990er Jahre darauf, indem sie die sozialverträgliche Gestaltung der Zeitarbeit durch die Gleichbehandlung von Zeitarbeitnehmern und den Arbeitnehmern des entleihenden Betriebs, sog. equal pay / equal treatment-Prinzip, anstrebten.

³ In den Debatten über eine Regulierung der Zeitarbeit kommt mehreren DGB-Einzelgewerkschaften eine bedeutende Rolle zu. Die Vielzahl der involvierten Gewerkschaften (Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG) und Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG Bauen-Agrar-Umwelt)) lässt sich auf die strukturelle Organisation der Gewerkschaften zurückführen. Während die Zeitarbeitsbranche personenbezogen arbeitet, orientiert sich die Struktur der Gewerkschaften an Wirtschaftssektoren.

Auf der Arbeitgeberseite mit den größten Branchenverbände dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (fortan BZA) und der Interessengemeinschaft Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (fortan IGZ) werden dagegen die positiven wirtschaftlichen Effekte der Zeitarbeit hervorgehoben. Nach Ansicht der Arbeitgeberverbände ist Zeitarbeit für die numerische Flexibilisierung des Personalbestands in Unternehmen notwendig, vor allem unter dem Gesichtspunkt kurzfristiger Personalengpässe, Kostenersparnissen und als Selektions- und Rekrutierungsinstrument. Für die in Zeitarbeit Beschäftigten werden die Praxiserfahrung auf verschiedenen Gebieten und die Weiterqualifizierung durch On-the-job Training betont. Insbesondere böte Zeitarbeit Chancen zur Integration der Problemgruppen des Arbeitsmarktes (Dormann 2001:45). Im Interesse der Arbeitgeberverbände steht den Umfang der Zeitarbeit auszubauen und zwar durch die Abschaffung von Gesetzesregelungen, die die (flexible) Nutzung der Zeitarbeit auf irgendeine Weise einschränken und so ihr Wachstum behindern. Sie vertraten deshalb in der Geschichte der gesetzlichen Regulierung der Zeitarbeit durchgängig liberalisierende Standpunkte und forderten im zunehmenden Maß Deregulierungsmaßnahmen. Auch die Arbeitgeberverbände unterließen weitgehend Versuche aktiv die Regulierung der Zeitarbeit zu beeinflussen, da sie nur knapp 50% der Zeitarbeitsunternehmen organisierten, ihre Interessen unter der sechszehnjährigen CDU geführten Regierung weitgehend verfolgt sahen und keine weiteren Vorteile aus einer Kooperation mit den Gewerkschaften erwarteten.

Bis zum Jahr 2003 versuchten so die Sozialpartner kaum über die Abgabe von Stellungnahmen hinaus Initiativen zu ergreifen und z.B. durch Tarifbestimmungen auf die Verhältnisse in der Zeitarbeitsbranche Einfluss zu gewinnen, sondern sie überließen die Regulierung der Zeitarbeit den Parteien, wobei ihre Teilhabe am politischen Gestaltungsraum insoweit gesichert erschien, als dass ihnen nahe stehende Parteien ihre Forderungen weitgehend aufgriffen und die eigenen de- bzw. re-regulierenden Ideen umgesetzt und somit die Ausrichtung der gesetzlichen Regelung der Zeitarbeit indirekt geformt wurden. So unterstützten die CDU/CSU und FDP im Einklang mit den Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeit IGZ und BZA die Lockerung wachstumshemmender Bestimmungen in der gesetzlichen Regulierung der Zeitarbeit. Während SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Deregulierung der zeitarbeitsspezifischen Gesetzesbestimmungen ablehnten und damit der Position der DGB- Einzelgewerkschaften, die Zeitarbeit zu verbieten oder zu re-regulieren, entsprachen (Deutscher Bundestag 2000:26-27). Je nach regierungsbildenden Parteien

konnten die eigenen de- bzw. regulierenden Ideen umgesetzt werden und formten die Ausrichtung der gesetzlichen Regelung der Zeitarbeit.

Zunächst war jedoch bis Ende der 1960er Jahre die Zeitarbeit in Deutschland im Rahmen des Verbot zur gewerblichen Arbeitsvermittlung und dem Alleinvermittlungsmonopols der Bundesanstalt für Arbeit verboten. Erst 1967 wurde die Zeitarbeit durch eine Klage vor dem Bundesverfassungsgericht und dem Bundessozialgericht einer schweizerischen Zeitarbeitsfirma von der weiterhin verbotenen privaten Arbeitsvermittlung abgegrenzt und legalisiert. Die Aufhebung des Verbots der Arbeitnehmerüberlassung durch die Urteile des Bundesverfassungs- und Bundessozialgerichts wurden sowohl von der damaligen Regierungskoalition aus SPD und FDP sowie der CDU/CSU-Opposition nicht befürwortet und dementsprechend strikt fiel das erste Gesetz zur Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, dass am 12. Oktober 1972 in Kraft trat, aus und bis heute die gesetzliche Grundlage der Zeitarbeit in Deutschland bildet. Das Gesetz hatte eine Reihe eigentümlicher Auflagen: die Vergabe von Konzessionen, Lohnfortzahlungspflicht in Zeiten des Nichteinsatzes⁴, das Befristungs-, Wiedereinstellungs⁵- und Synchronisationsverbot⁶ und die zeitliche Begrenzung der Überlassungsdauer (Vitols 2003).

⁴ Die Lohnfortzahlungspflicht gilt auch in einsatzfreien Zeiten wenn der Zeitarbeitnehmer wegen fehlender Einsatzmöglichkeiten nicht weiter vermittelt werden kann.

⁵ Zwischen Kündigung und Wiedereinstellung eines Zeitarbeitnehmers müssen mindestens drei Monate liegen.

⁶ Der Überlassungsauftrag und das Zeitarbeitsverhältnis dürfen nicht „synchronisiert“, d.h. nicht zeitlich aufeinander abgestimmt werden. Daraus folgt, dass der Arbeitnehmer - bevor der Vertrag mit ihm beendet werden darf - für die Dauer von mindestens 25% der Länge des Ersteinsatzes einem anderen Kunden überlassen werden oder aber - ohne Beschäftigung - vom Zeitarbeitsunternehmen entsprechend vergütet werden muss.

Tabelle 1: Bedeutende Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)

Gesetz (mit Wirkung ab)	Inhalt
Arbeitnehmerüberlassungs-gesetz (AÜG) 1972	<ul style="list-style-type: none"> • Erlaubnispflicht • Synchronisationsverbot • Befristungsverbot • Wiedereinstellungsverbot • Höchstzulässige Überlassungsdauer 3 Monate
Gesetz zur Konsolidierung der Arbeitsförderung (AFKG) 1982	<ul style="list-style-type: none"> • Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe
Beschäftigungsförderungs-gesetz (BeschFG 1985) 1985	<ul style="list-style-type: none"> • Verlängerung der höchstzulässigen Überlassungsdauer von 3 auf 6 Monate • Keine Anwendung des AÜG für Betriebe mit Kurzarbeit wenn ein Tarifvertrag das vorsieht oder bei konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung
1. Gesetz zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramms (1.SKWPG) 1994	<ul style="list-style-type: none"> • Verlängerung der höchstzulässigen Überlassungsdauer von 6 auf 9 Monate
Beschäftigungsförderungs-gesetz (BeschFG 1994) 1994	<ul style="list-style-type: none"> • Aufhebung des Synchronisationsverbots für schwervermittelbare Arbeitslose

<p>Arbeitsförderungs-Reformgesetz 1997 (AFRG)</p> <p>1997</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verlängerung der höchstzulässigen Überlassungsdauer von 9 auf 12 Monate • Einmalige Zulassung einer zeitlichen Deckungsgleichheit von Ersteinsatz und Arbeitsvertrag (Lockerung des Synchronisationsverbots) • Einmalige Zulassung befristeter Arbeitsverträge ohne Bedarf eines sachlichen Grundes in der Person des Zeitarbeitnehmers und wiederholte Zulassung aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge mit dem selben Verleiher • Einmalige Wiedereinstellung eines gekündigten Zeitarbeitnehmers ohne Wartefrist • Keine Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bei Betrieben mit unter 50 Beschäftigten zur Vermeidung von Kurzarbeit und Entlassungen
<p>Job-AQTIV-Gesetz</p> <p>2002</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verlängerung der höchstzulässigen Überlassungsdauer von 12 auf 24 Monate, aber ab dem 12. Überlassungsmonat bei einem Entleiher gleiche arbeitsrechtliche Bedingungen, einschließlich des Entgelts, für Zeitarbeitnehmer und Arbeitnehmern in vergleichbaren Positionen beim Entleiher (<i>equal pay / equal treatment-Prinzip</i>)
<p>Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt</p> <p>2004</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aufhebung einer Begrenzung der Überlassungsdauer, des Befristungs-, Wiedereinstellungs- und Synchronisationsverbotes • gleiche arbeitsrechtliche Bedingungen, einschließlich des Entgelts, für Zeitarbeitnehmer und Arbeitnehmern in vergleichbaren Positionen beim Entleiher (<i>equal pay / equal treatment-Prinzip</i>) oder abweichende Regelungen in Tarifverträgen • Erlaubnis von Zeitarbeit im Baugewerbe, wenn Tarifverträge dies bestimmen

In den Jahrzehnten seit in Kraft treten des AÜG unterlag das Gesetz zahlreichen Änderungen (vgl. Tabelle 1), die aus den konträren Forderungen der regierungsbildenden Parteien resultierten. 1982 während der andauernden Koalition aus SPD und FDP wurde mit dem Gesetz zur Konsolidierung der Arbeitsförderung und dem darin enthaltenen Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe 1982 zunächst die Reglementierung der Branche abermals ausgeweitet.

Nach dem Regierungswechsel von der sozial- zur konservativ-liberalen Bundesregierung aus CDU/CSU und der „neuen“ FDP 1982⁷ verfolgte die neue Regierung insbesondere vor dem Hintergrund hoher Arbeitslosigkeit einen Richtungswechsel in der Zeitarbeit. Die konservativen Parteien erkannten immer mehr erstrebenswerte beschäftigungsbezogene und wirtschaftliche Effekte durch die Nutzung von Zeitarbeit. Sie teilten die Vorstellung der Arbeitgeberverbände, dass von einem überzogenen Bestandsschutz der Beschäftigungsverhältnisse eine einstellungshemmende Wirkung ausgeht und versuchten die Arbeitslosigkeit durch „den Abbau als beschäftigungshemmend interpretierter arbeitsrechtlicher Regelungen“ zu senken (Bode, Brose und Vosßwinkel 1994:334 und 339). Die zahlreichen deregulierenden Gesetzesänderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bis 2000 fallen in diese Zeit: Die Höchstdauer für den einzelnen Überlassungsfall wurde seit Bestehen des AÜG fünf Mal verlängert, Ausnahmeregelungen wurden geschaffen, die Verbote gelockert. Die einschneidendsten Liberalisierungsmaßnahmen unter der CDU/CSU geführter Regierung beinhalteten das Arbeitsförderungs-Reformgesetz von 1997, das einmalig eine Synchronisation, Wiedereinstellung und Befristung zulässt.

Dagegen standen SPD und an 1983 das BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN in der Opposition der Zeitarbeit ablehnend gegenüber. Sie betonten insbesondere die schlechten Arbeitsbedingungen und geringe Entlohnung der Zeitarbeitnehmer und den Abbau von regulären Arbeitsplätzen durch den Einsatz von Zeitarbeit.

Mit dem Regierungswechsel 1998 stellte erneut die SPD zusammen mit dem BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Regierungskoalition. Obwohl die SPD in der Opposition noch in der Deregulierung der zeitarbeitsspezifischen Bestimmungen eine Gefahr für die sozialen Verhältnisse der Zeitarbeitnehmer und der Stammbeslegschaft gesehen hatte, vertrat sie bald durch innerparteiliche Machtverschiebungen eine liberalere Position zur Zeitarbeit. Dieser Umschwung in der Haltung der SPD zur Zeitarbeit resultierte aus der Tatsache, dass die sog.

⁷ 1982 ereignete sich ein Haltungswechsel der FDP. Der Parteiflügel, der einer individuell-säkularen Wertorientierung große Bedeutung zuschrieb - die die FDP mit der SPD verband und gegen die traditionell religiöse CDU/CSU abgrenzte -, verlor an Einflussnahme, während sozial-ökonomische Konflikte zwischen CDU/CSU und FDP versus SPD an Bedeutung gewannen und auch zum Richtungswechsel innerhalb der FDP gegenüber der Zeitarbeit führten.

„Modernisierer“ in der SPD, nach dem Rücktritt des gewerkschaftsnahen Finanzministers und Parteivorsitzenden Oskar Lafontaine 1999 die Überhand über die „Parteilinken“ gewonnen hatten und liberalere Auffassungen durchzusetzen begannen (Leggewie 1999:18-19). Vor allem versuchte die SPD aber, die Zeitarbeit aus dem Aufgabenbereich der Regierungsparteien in den Aushandlungsprozess der Sozialpartner zu manövrieren. Durch die Einbeziehung der Sozialpartner in die Regulierung der Zeitarbeit erhoffte sie sich von den Auseinandersetzungen um die kontroverse Beschäftigungsform entlastet zu werden.

3. Das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit: mehr Misserfolg als Erfolg

Der erste Versuch, die Sozialpartner in die Regulierung der Zeitarbeit mit einzubeziehen, fand im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit statt, ein sozialer Pakt zum Abbau der Arbeitslosigkeit und für die Verbesserung des Wirtschaftsstandorts Deutschland auf Ebene der Markosteuerung. Zwar war die Ausgestaltung der Regulierung der Zeitarbeit nicht als konkretes Ziel in dem ersten Spitzengespräch des Bündnisses definiert worden, wurde aber durch die Benchmarking Gruppe des Bündnisses, einer wissenschaftlichen Expertengruppe, ins Bündnis hinein getragen und später von der rot-grünen Bundesregierung unterstützt. Die Benchmarking Gruppe schlug eine moderate gesetzliche Deregulierung in den Bereichen der zulässigen Verleihhöchstdauer, des Verbots wiederholt befristeter Verträge zwischen Arbeitskraft und Zeitarbeitsfirma und des Synchronisationsverbots vor, wenn im Gegenzug Tarifverträge für die Zeitarbeitsbranche abgeschlossen werden (Fels 2000:8; SPD-Projektgruppe „Zukunft der Arbeit“ 2001:46-47).

Allerdings kam es im Bündnis zu keiner Verhandlung über Tarifverträge im Austausch für Deregulierungsmaßnahmen, da die DGB-Gewerkschaften Tarifverhandlungen für die Zeitarbeitsbranche generell ablehnten und die Arbeitgeberseite sich uneins zeigte.⁸ Damit blieb der Bundesregierung nicht anders übrig - wollte sie denn Änderungen in der Regulierung der Zeitarbeit vornehmen -, als eigenständig einen Kompromiss zu finden, der schließlich im Job-AQTIV-Gesetz von 2002 Eingang gefunden hat. Das Gesetz verlängerte die höchstzulässige Überlassungsdauer von 12 auf 24 Monate, führte aber gleichzeitig den Gleichbehandlungsgrundsatz ein, nachdem ab dem zwölften Überlassungsmonat dem Zeitarbeitnehmer, die für einen vergleichbaren Arbeitnehmer im Entleihbetrieb geltenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts, zu gewähren sind. Das Gesetz verband die Forderung der Gewerkschaften nach Gleichstellung und die der Arbeitgeberverbände nach Deregulierung und versuchte so erstmals nach den Worten des damaligen Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, Walter Riester, „beiden Seiten

⁸ Auf Seite der DGB - Einzelgewerkschaften stand hier die Sorge im Vordergrund, es könnten von DGB-fernen Gewerkschaften oder durch die fehlende gewerkschaftliche Mitgliedsbasis in der Zeitarbeitsbranche „Billig-Tarifverträge“ ausgehandelt werden, die zu „Lohndumping“ führen würden (Deutscher Gewerkschaftsbund 2001:3). Auf Arbeitgeberseite war zwar der Arbeitgeberverband IGZ zu Tarifverhandlungen bereit, aber der damals größte Arbeitgeberverband der Zeitarbeit BZA erklärte sich trotz des in Aussicht gestellten Austauschs von Deregulierungsmaßnahmen und Tarifverträgen nicht zu Tarifverhandlungen bereit. Nach Ansicht des BZA übertrafen Aufwand und Verantwortung für die Zeitarbeitsbranche durch den Abschluss von Tarifverträgen nicht den erwarteten Nutzen.

gerecht [zu] werden“ (Deutscher Bundestag 2001a:18512). Das Gesetz wurde aber dennoch als praxisuntauglich wegen einer eventuellen Verteuerung der Zeitarbeit und bürokratischem Mehraufwand bei der Berechnung der Bezahlung nach dem Equal pay / equal treatment-Prinzip kritisch beurteilt. Tatsächlich wurde ein Verleih von Zeitarbeitnehmern über den 12. Überlassungsmonat weitgehend vermieden, (Kannengießer, Christoph; Schwartzkopf, Bernhard 2002), anzumerken ist allerdings, dass die Überlassung sowieso von relativ geringfügiger Dauer ist (vgl. Kapitel 1). Die Bundestagsabgeordnete Thea Dückert von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN resümierte schließlich „in der Überlassungsdauer der Leiharbeit wollen wir noch viel verändern. Wir haben sie verlängert aber eine Veränderung konnten wir hier noch nicht durchsetzen. Wir hätten schon gerne gehabt, dass die jetzigen Tarifverträge der Zeitarbeitsfirmen ab dem dreizehnten Monat gegolten hätten. Einfach um noch einmal Druck auf die Zeitarbeitsfirmen auszuüben auch in Tarifbindung zu gehen“ (Deutscher Bundestag 2001b: 19517-19518).

Das fehlende Verhandlungsergebnis zur Zeitarbeit reihte sich in eine Riege weiterer unterlassener Handlungen des Bündnisses ein, wo Vorschläge zum Abbau der Arbeitslosigkeit oder für Standortverbesserungen zum größten Teil nicht umgesetzt worden sind oder an dauerhaften Erfolg missten (Eichhorst 2002:7). Grund des Misserfolgs war u. a., dass die Bundesregierung gesetzliche Reformen zugunsten der Gewerkschaft bzw. der Arbeitgeber nicht als positive Anreize oder Interventionsandrohung einsetzte und dafür Gegenleistungen im Rahmen des Bündnisses forderte, sondern diese an beide Seiten „verschenkte“ (Streeck 2003: 7 und 10-11). So bestanden für die Sozialpartner kaum Notwendigkeiten sich auf Kompromisse zu einigen.

4. Hartz – wider dem Korporatismus?

Nachdem ein korporatistischer Lösungsansatz fehlgeschlagen war, versuchte die Regierungskoalition aus SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sogleich erstmals das System der tripartistischen Interessenaushandlung zu umgehen und Reformen auf dem Arbeitsmarkt durch eine unabhängige Kommission einzuleiten. Ein schnelles Handeln der Regierungsparteien war angebracht, denn 2002 standen Neuwahlen an und die Bekämpfung der anhalten hohen Arbeitslosigkeit, ohne dass das Bündnis hier Abänderungen schaffen konnte, galt als ausschlaggebend für einen Wahlsieg.

Die Umgehung der traditionellen tripartitischen Strukturen durch eine unabhängige Kommission war überhaupt erst möglich geworden, da sich zum einen der "Paradigmenwechsel" in der SPD von einer sozialdemokratischen Politik zu einer liberaleren Politik weiter vollzog und zum anderen ein Bericht des Bundesrechnungshofes (BRH) Anfang Februar 2002 über fehlerhafte Angaben der Bundesanstalt für Arbeit (BA, jetzt Bundesagentur für Arbeit) in der Arbeitsvermittlung.⁹ Der Bericht des Bundesrechnungshofes machte die Sozialpartner, die ihre Einbindung in das Selbstverwaltungsorgan der Bundesanstalt nicht genutzt hatten um rechtzeitig eine Lösung für das Vermittlungszahlen-Problem zu schaffen, angreifbar und führte zu einem von der Regierung durchaus erhofften externen Handlungsdruck. So konnten die Sozialpartner sich nicht der Bundesregierung widersetzen, als diese in Reaktion auf den Vermittlungsskandal u. a. die Einsetzung einer Kommission mit weit über die Sozialpartner hinausgehenden Sachverstand beschloss um die Probleme auf dem Arbeitsmarkt und in der Arbeitsvermittlung in den Griff zu bekommen (Ränge 2004:65; Trampusch 2002:6).

In dieser „Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, die nach ihrem Vorsitzenden Peter Hartz auch sog. Hartz-Kommission, waren die Sozialpartner mit nur drei Vertretern kaum mehr präsent. Der Sachverstand wurde vor allem außerhalb der traditionellen tripartitischen Strukturen bei Unternehmern und Unternehmensberatern gesucht.¹⁰ Angesichts der Bundestagswahl 2002 und einer drohenden Wahlniederlage blieb

⁹ Der Bundesrechnungshof prüfte in fünf Arbeitsämtern die von den Arbeitsvermittlern im Oktober 2001 gebuchten Vermittlungen. Von 4.487 geprüften Vermittlungen - 640 waren nicht überprüfbar, da sie von den Arbeitsvermittlern vorzeitig gelöscht wurden - waren 3.008, und damit 71,2 Prozent falsch verbucht und zwar so also ob die Vermittlung durch Initiative des Arbeitsamtes zustande gekommen waren, obwohl dies nicht der Fall gewesen war (Trampusch 2002:6).

¹⁰ Die 15-köpfige Hartz-Kommission bestand hauptsächlich aus Unternehmensvertretern insbesondere Mitarbeitern von Unternehmensberatungsfirmen, zwei Wissenschaftlern, jeweils ein Vertreter von Kommunen, Länder und der Landesarbeitsämter.

zumindest den Gewerkschaften keine öffentliche Kritikmöglichkeit, sondern sie hofften auf die Einlösung vorteilhafter Wahlversprechen nach Gewinnen der Wahl durch die SPD (Streeck 2003:15).

Die Kommission hatte die Aufgabe, ein Konzept für einen zukünftigen Arbeitszuschnitt und neue Organisationsstrukturen der Bundesanstalt für Arbeit (jetzt Bundesagentur für Arbeit) mit einem Durchführungsplan vorzulegen (Schmid 2003:3). Der Auftrag der Kommission bestand also nicht darin, ein umfassendes Konzept zur Beschäftigungspolitik vorzulegen; ein Fakt der häufig missverstanden wurde und zur Kritik der Hartz-Kommission führte (z.B. Trube und Wohlfahrt 2002:109). Trotzdem wurde der Auftrag sehr breit interpretiert und beinhaltet eine Vielzahl arbeitsmarktpolitischer Vorschläge, die unter dem Leitbild „Eigenaktivitäten auslösen und Sicherheiten einlösen“ stehen. Damit knüpft die Kommission an die zukunftsweisende Strategie der Flexibilität mit Sicherheiten (sog. Flexicurity) an (Schmid 2003:3; Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ 2002). Das „Herzstück“ des von der Kommission entworfenen Konzeptes stellt das „Innovationsmodul Aufbau von Personal-Service-Agenturen (PSA)“ dar. Die Personal-Service-Agenturen (fortan PSA) sollten ähnlich wie Zeitarbeitsunternehmen arbeiten: Arbeitslose werden durch PSA in einer „neuen Form vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung“ mit dem Ziel verliehen Einstellungsbarrieren des Entleihunternehmens zu überwinden und so den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu finden (sog. Klebeeffekt). Das Modul sah vor, dass die PSA für jeden eingestellten Arbeitslosen einen Zuschuss und eine Vermittlungsprämie erhalten könnten, die degressiv gestaffelt werden könnte. Außerdem sollten Arbeitslose, die von PSA verliehen werden, während einer sechsmonatigen Probezeit einen Nettolohn in Höhe des Arbeitslosengeldes erhalten. Anschließend ist ein zu vereinbarenden tariflicher PSA-Lohn zu zahlen. Um ein effektives Funktionieren zu gewährleisten, hielt die Kommission es für erforderlich, dass Beschränkungen des AÜG fallen, allerdings unter dem Vorbehalt, dass Tarifverträge abgeschlossen werden. Insbesondere sollten Synchronisations- und Befristungsverbot, Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe und Beschränkungen in der Überlassungsdauer aufgehoben werden (Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ 2002:147-157).

Die Regierungskoalition aus SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN wollte im Rahmen ihrer Wahlkampfstrategie die Vorschläge der Kommission ohne weitere parlamentarische Verhandlungen 1:1 umsetzen. Aber auch von Seiten der Opposition, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften wurden die Vorschläge zunächst positiv aufgenommen. Erst in den

Diskussionen um die gesetzliche Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission in das „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ nach der Wiederwahl der Bundesregierung aus SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN revidierten die Gewerkschaften aufgrund von innergewerkschaftlichen Ansichts- oder Machtverschiebungen ihre positive Einstellung gegenüber dem Konzept und protestierten gegen die geringe Bezahlung der Arbeitslosen in den PSA. Außerdem befürchteten sie, dass die Zeitarbeitsunternehmen niedrige Tarifverträge aushandeln könnten und Lohndumpingprozesse entstünden. Die Gewerkschaften sprachen sich daraufhin für die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ab dem ersten Überlassungstag aus und hatten im Austausch zu Wahlversprechen mit ihrer Forderung auch Erfolg (Marshaft 2002; Hartz 2002). So sieht das „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ die Streichung von fast allen zeitarbeitsspezifischen Regulierungen des AÜG vor, wie es die Hartz-Kommission vorgesehen hatte, führt aber gleichzeitig den Gleichbehandlungsgrundsatz ein oder verweist in Alternative auf Tarifverträge. Damit entsprach das Gesetz sowohl dem geforderten Gleichbehandlungsgrundsatz der Gewerkschaften als auch den Deregulierungswünschen der Arbeitgeberverbände. Mit der Klausel, dass vom Gleichbehandlungsgrundsatz durch den Abschluss von Tarifverträgen innerhalb einer einjährigen Übergangsfrist (1. Januar 2003 - 1. Januar 2004) abgewichen werden kann, wurde eine von der Bundesregierung explizit gewollte Hintertür aus dem Gleichstellungsgrundsatz geschaffen. Denn auf Seiten der Bundesregierung war man sich den Konsequenzen für den Arbeitsmarkt aus einer Verteuerung der Zeitarbeit durch den Gleichstellungsgrundsatz durchaus bewusst. Die Bundesregierung machte deshalb den Gewerkschaften informell klar, dass sie das Gesetz kippen werde, wenn die Gewerkschaften sich nicht zu Kompromisslösungen durchringen und auf Tarifverträge einigen könnten (Pfeiffenberger 2003:36). Die Gewerkschaften verstanden so den Gleichbehandlungsgrundsatz vor dem Hintergrund schlechter gewerkschaftlicher Organisationsdichte unter den Zeitarbeitern eher als eine gute Verhandlungsgrundlage. Auf Seiten der Arbeitgeber war eine Teilnahme an den Verhandlungen gewiss, denn die Arbeitgeberverbände erhofften sich aus den Tarifverträgen vor allem Lohnsätze unterhalb des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Damit hatte die Bundesregierung mit ihrer Interventionsandrohung es geschafft, die Sozialpartner gezwungenermaßen in die Verantwortung für die Zeitarbeitsbranche zu treiben. Allerdings hatten die DGB-Gewerkschaften sehr bald selbst ein Interesse daran, sich in der Branche zu etablieren, denn unerwartete Konkurrenz in dem sonst zentralisierten deutschen Gewerkschaftssystem kam von einer sehr kleinen 2002 gegründeten

„Konkurrenzwirtschaft“, der Christlichen Gewerkschaft Zeitarbeit PSA (fortan CGZP). Die als arbeitgeberfreundlich geltende CGZP zeigte ein reges Interesse am Abschluss von Tarifverträgen in der Zeitarbeitsbranche auf niedrigem Niveau. Die DGB-Gewerkschaften gründeten hierfür zum ersten Mal in der tarifpolitischen Geschichte eine gemeinsame DGB-Tarifgemeinschaft und zeigten damit - zumindest nach außen hin - eine gewisse Einheit für eine Branche, in der per se nicht klar ist, wer gewerkschaftlich für sie zuständig ist. Sie wagten sich außerdem in der Tariffhöhe der Zeitarbeitnehmerlöhne nicht weit vor um nicht der CGZP zuzuspielen und schlossen gleichzeitig unter dem Druck der Konkurrenz auch erstmals in der tarifpolitischen Geschichte mit zwei großen Arbeitgeberverbänden in einer Branche, IGZ und BZA, unterschiedliche Tarifverträge ab (Vitols 2003).¹¹ Sonderregelungen für die Bezahlung von Langzeitarbeitslosen, wie die Bundesregierung sie als arbeitsmarktpolitisches Instrument erhofft hatte, enthielten die Tarifverträgen zwar nicht, aber dieses Ergebnis ausgelöst durch die „Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ und die Taktik der Bundesregierung erweist sich zumindest für die Regulierung der Zeitarbeit als solche als Durchbruch: Zeitarbeit wurde erstmalig in das traditionelle System der Interessenaushandlung aufgenommen.

¹¹ Die tarifliche Grundvergütung für Arbeitnehmer in der Zeitarbeitsbranche liegt in der untersten Vergütungsgruppe (z.B. Helferbereich) zwischen 5,78 Euro und 6,85 Euro je nach Tarifvertrag. Die Grundvergütung der Zeitarbeitskräfte liegt damit in der untersten Vergütungsgruppe vor dem Hotel- und Gaststättenbereich und der Landwirtschaft (Bispnick 2004).

5. Der Beitrag der Analyse der Regulierung der Zeitarbeit zur Steuerung des Arbeitsmarktes

Der Beitrag analysierte die atypische Beschäftigungsform Zeitarbeit, die, anders als das in seiner Bedeutung abnehmende Normalarbeitsverhältnis, lange Zeit nicht im Rahmen des deutschen Modells der korporatistischen Interessenaushandlung berücksichtigt wurde. Erst aufgrund der Initiative der unabhängigen und nicht in das tripartitische System eingebundenen „Hartz-Kommission“ wurden die Sozialpartner praktisch gezwungen sich dem Stiefkind Zeitarbeit anzunehmen. Damit hat die flexible Beschäftigungsform Zeitarbeit nicht mehr eine Sonderstellung in der Steuerung der Regulierung inne, sondern fügt sich auf Wunsch der Bundesregierung aus SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN in das traditionelle deutsche Modell der Interessenaushandlung ein.

Aus der Entwicklung der Regulierung der Zeitarbeit lassen sich meines Erachtens mehrere Schlussfolgerungen ableiten, die für eine Weiterentwicklung der arbeitsmarktpolitischen Steuerung von Bedeutung sein können.

Zunächst einmal ist festzustellen, dass die Sozialpartner sich nicht an einer aktiven Ausgestaltung der Regulierung der Zeitarbeit beteiligen wollten. Die Arbeitgeberverbände sahen gerade in der Nichteinmischung eine Möglichkeit für eine - im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis flexible - Beschäftigungsform und auf Seiten der Gewerkschaften lag eine deutliche Prioritätensetzung auf dem Erhalt der Standards der Normalarbeitsverhältnisse, aus denen sich ihre Kernmitgliedschaft rekrutiert. Die flexible Beschäftigungsform Zeitarbeit interessierte die DGB – Einzelgewerkschaften nur insoweit, wie sie eine Gefahr für das Normalarbeitsverhältnis darstellte. Die Sozialpartner vertraten in erster Linie aus einem rationalen – kalkulatorischen Handlungsansatz Mitgliederinteressen, die sich nicht automatisch mit den Interessen aller Teile der Gesellschaft decken müssen. So schätzen offensichtlich Zeitarbeitnehmer ein Beschäftigungsverhältnis mehr als hervorragende Arbeitsbedingungen, die - gebunden an das Normalarbeitsverhältnis - für sie aufgrund ihrer momentanen Qualifikation oder ihres beruflichen Werdegangs schwer erreichbar sind. Ähnlich stellt es sich mit den Interessen von Arbeitslosen, die von den Forderungen der Erwerbstätigen und insbesondere der Kernmitgliedschaft der Verbände divergieren. Nach den im Korporatismuskonzept aufgestellten Paradigma „Staatsentlastung durch Verbände“ und „Verbändeentlastung durch den Staat“ sind positive Anreize oder Interventionsandrohungen unverzichtbare Prämissen, wenn es zu einem politischen Tauschhandel zwischen Teilnehmern

mit verschiedenen Zielsetzungen kommen soll. Gelingt dies nicht, wie das Beispiel Zeitarbeit im Zusammenhang mit dem Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerb gezeigt hat, können auch keine Erfolge erzielt werden. Ist es einer Bundesregierung also nicht möglich positive Anreize zu setzen oder durch Interventionsandrohungen einen Tauschhandel zu erzwingen, sollte meiner Meinung nach eindeutig von der Idee einer politischen Steuerung des Arbeitsmarktes unter Einbezug der Sozialpartner in Bereichen, die außerhalb ihrer Mitgliederinteressen liegen, Abstand genommen werden. Die Interessen der Sozialpartner sind nicht automatisch mit dem Gemeinwohl gleichzusetzen und die Verbände begreifen in sozialen Pakten die Lösung von generellen Arbeitsmarktp Problemen nur rhetorisch als ihr Ziel (vgl. auch Vetterlein 2000).

Der Einsatz der „Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ initiiert von der rot-grünen Bundesregierung umging folglich das korporatistische System absichtlich als die Grenzen der arbeitsmarktpolitischen Reformmöglichkeiten im tripartitären System der Interessenaushandlung spürbar wurden. Die Vorschläge der „Hartz-Kommission“ sind im Vergleich zu den Ergebnissen des Bündnisses für Arbeit in Bezug auf die Regulierung der Zeitarbeit und die Arbeitsmarktpolitik im Allgemeinen als erfolgreicher zu bewerten. Schmid (2004:73-74) führt diesen Erfolg auf die Unterschiede zwischen einer autonomen Kommission und einem korporatistischen Interessenaushandlungsorgan zurück, wenn er schreibt, dass die Kommission ein „bunter Haufen von Individualisten“ mit verschiedenen Einzelinteressen war, die nach dem „garbage can-Modell“ vermengt wurden, wobei kein Einigungsdruck entstand und kein vollständiges arbeitsmarktpolitisches Konzept entstehen musste. Die Kommission bestand also größten Teils nicht aus „Insidern des Korporatismus“, die an bloßen Tauschgeschäften interessiert waren und wo Ergebnisse zu Paketlösungen mit Zugeständnissen und Kompensationen für die Sozialpartner führen mussten (ebd.).

Welche Schlussfolgerungen können für die arbeitsmarktpolitische Steuerung in Deutschland aus dem Beitrag gezogen werden? Auf die Fragen, ob die Hartz-Kommission das Ende der Versuche einer Makrosteuerung der Reformpolitik am Arbeitsmarkt in Deutschland signalisiert und „das Jahrhundert des Korporatismus in einer Stunde der Exekutive“ durch den Einsatz der Kommission endet (Streeck 2003:15-16) kann keine abschließende Antwort gegeben werden. Allerdings können zwei Teilantworten aus der Analyse der Regulierung der Zeitarbeit gegeben werden. So hat erstens das Beispiel Zeitarbeit gezeigt, dass die Umsetzung von Reformen auch heißen kann, dass der Ball wieder in die Hände der alten Kräfte gespielt

werden kann. Unter dem politischen Druck und der Taktik der Bundesregierung durch Interventionsandrohung (Kippen des Gesetzes) und dem Aufbau einer guten Verhandlungsgrundlage (Deregulierung bei Gleichbehandlungsgrundsatz bzw. Tarifverhandlungen) kamen die Sozialpartner nämlich zum Abschluss von Tarifverträgen für die Zeitarbeitsbranche, die erstmals Mindeststandards für die Branche sichern und damit durchaus vorteilhafte Wirkungen entfalten. In Zeiten, wo die Tarifbindung von Unternehmen und dementsprechend der Anteil der Beschäftigten, deren Beschäftigungsverhältnis tarifvertraglich geregelt ist, abnehmen, weist das Beispiel der atypischen flexiblen Beschäftigungsform Zeitarbeit auf eine politisch durchaus gewollte Zukunftsfähigkeit des korporatistischen Systems außerhalb des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses hin. Bei Umsetzungen von Reformstrategien auf Brachenebene oder Berufs- oder Beschäftigungsverhältnisse, also der Meso- und Mikroebene des Arbeitsmarktes, könnte somit von den bestehenden Strukturen in der korporatistischen Interessenaushandlung profitiert werden, und so die Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Programme entlastet werden. Zweitens muss berücksichtigt werden, dass die Kommission in einem zeitabhängigen Zusammenfluss von Krisensituationen (durch den Vermittlungsskandal und dem Fehlschlag des Bündnisses), Problemlösungswillen und Neuorientierungen durch innerparteiliche Umorientierung und besondere Umstände im Rahmen der Wahlen entstand ist, der auch ihren Aktionsraum geprägt hat. Das sind Ausgangskonstellationen, die sich nicht in Zukunft beliebig wiederholen lassen (Schmid 2004:69; Kropp 2004:43). Auch vor dem Hintergrund zunehmender Erosionsprozesse verbunden mit einem ansteigenden Machtverlust (Hassel 1999) ist der Korporatismusgedanke in Deutschland noch immer fest institutionalisiert. Die Sozialpartner werden freiwillig ihr so erlangtes Macht- und Autoritätspotential wohl nicht abgeben.

Literaturverzeichnis

- Aktuelle Formen des Korporatismus: Das Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2000) – In: Verbändereport, Nr. 6/2000, <http://www.verbaende.com/Management/korporatismus.html>
- BA-Beschäftigtenstatistik (2003). - Bundesagentur für Arbeit, Referat IIIb 3
- Bellmann, Lutz; Promberger, Markus; Theuer, Stefan (2003): Verbreitung und Nutzung von Leiharbeit 2002 – eine Bestandsaufnahme. – Juli 2003
- Bispnick, Rainer (2004): Tarifpolitischer Jahresbericht. – In: WSI Mitteilungen, Nr.2
- Bode, Ingo; Brose Hanns-Georg; Vosßwinkel, Stephan (1994): Die Regulierung der Deregulierung: Zeitarbeit und Verbändestrategien in Frankreich und Deutschland. – Leske + Budrich (Opladen)
- Bolder, Axel; Schulz, Christina; Wiemert, Heike (2002): Kompetenzentwicklung in Zeitarbeit; Zentrale Ergebnisse der Befragung nordrhein-westfälischer Betriebe mit einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. – In: iso-informationen, Nr. 12, Institut für Erforschung sozialer Chancen, S. 11- 14
- Bosch, Gerhard (1986): Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? – In: WSI Mitteilungen, Nr. 39, S. 163-176
- Bosch, Gerhard (2002): Auf dem Weg zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? – Veränderungen von Erwerbsverläufen und ihre soziale Absicherung. – In: Gottschall, Karin; Pfau-Effinger, Birgit [Hrsg.]: Zukunft der Arbeit und Geschlecht: Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich. – Leske+ Budrich (Opladen)
- Brose, Hanns-Georg; Schulze-Böing, Matthias; Meyer, Werner (1990): Arbeit auf Zeit: Zur Karriere eines „neuen“ Beschäftigungsverhältnisses. - Leske + Budrich (Opladen)
- Bundesanstalt für Arbeit: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Arbeitsstatistik – Jahreszahlen, Sondernummern, Nürnberg, verschiedene Ausgaben
- Bundesanstalt für Arbeit (2004): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA): Arbeitsmarkt 2003. – Jg. 52, Sondernummer, Nürnberg, 15. Juli 2004
- Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen e.V. (ohne Jahr): Der Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen e.V. informiert <http://www.bza.de/wir/pdl/europastudie.htm>
- Confédération Internationale des Entreprises de Travail Temporaire (CIETT) (2001): report of activity. – Brüssel
- Delsen, Lei (1995): Atypical employment: an international perspective – causes, consequences and policy. - Wolters-Noordhoff (Woltersgroep Groningen)
- Deutscher Bundestag (2000): Unterrichtung durch die Bundesregierung: Neunter

Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung – BilllBG -, Drucksache 14/4220, 14. Wahlperiode, vom 04. Oktober 2000

Deutscher Bundestag (2001a): Stenographischer Bericht, 190. Sitzung. – Plenarprotokoll 14/190, 27. September 2001

Deutscher Bundestag (2001b): Stenographischer Bericht, 199. Sitzung. – Plenarprotokoll 14/199, 9. November 2001

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2001): Keine neuen Spielräume für Lohndumping bei Leiharbeit öffnen. – In: Pressemeldung, PM 328, vom 31.10.2001, www.dgb.de/cgi/meldungen/index

Dormann, Franz (2001): Entwicklung der Zeitarbeit in Deutschland 1995 bis 2000 – Abschlussbericht. - Social Consult GmbH im Auftrag des Bundesverbandes Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V., Bonn, Dezember 2001

Eichhorst, Werner (2002): Bündnis für Arbeit – Chancen vergeben? – In: Sozialer Fortschritt, Sonderheft Bilanz der rot – grünen Arbeitsmarkt- Sozial- und Steuerpolitik, Nr. 11 / 2002

Eichhorst, Werner; Thode, Eric (2003): Jüngere Arbeitsmarktentwicklungen: Benchmarking Deutschland Aktuell. – Verlag Bertelsmann Stiftung (Gütersloh)

Fels, Gerhard u.a. (2000): Arbeitszeitpolitik – Bericht der Benchmarking Gruppe des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, 21. Februar 2000

Hartz, Peter (2002), Interview "Mein Part ist erfüllt", Spiegel Gespräch. - In: Der Spiegel, Jg. 48, 25. November 2002, www.spiegel.de/spiegel/1518,224279,00.html

Hassel, Anke (1999): The erosion of the German system of industrial relations. – In: British Journal of Industrial Relations, Jg. 37, H. 3, S. 483-505

Hoffmann, Edeltraud; Walwei, Ulrich (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen. – MittAB 3/98, Jg. 31, S. 409-425

Interconnection Consulting Group (2000): Der deutsche Zeitarbeitsmarkt: Aktuelle Situation und Perspektiven, München. – In: Ciett [Hrsg.]: Rationale of agency work, 2002, S. 29

Kannengießer, Christoph; Schwartzkopf, Bernhard (2002): Arbeitsmarktpolitik: Schein-Deregulierung der Zeitarbeit ist ein Flop Bedarf für Zeitarbeit ist vorhanden. – In: Kurz-Nachrichten-Dienst, Nr. 23/0, 21.6.2002

Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (2002): Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. - Bericht der Kommission, August 2002

- Kress, Ulrike (1998): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes: ein Literaturbericht. – In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, H. 3, S. 488-505
- Kropp, Sabine (2004): „Management of Change“ in der Politik und Verwaltung – In: Ramge, Stefan; Schmid, Günther: Management of change in der Politik: Reformstrategien der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. – Werkstattbericht, Waxmann Verlag (New York, München, Berlin), Herausgegeben von der Gesellschaft für Programmforschung, S. 21-53
- Kvasnicka, Michael; Werwatz, Axel (2002): Lohneffekte der Zeitarbeit. – In: DIW-Wochenbericht Nr. 49/2002
- Kvasnicka, Michael; Werwatz, Axel (2003): Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern. – In: DIW Wochenbericht, 70. Jahrgang, Nr. 46/2003, 13. November 2003, S: 717-725
- Leggewie, Claus (1999): Böcke zu Gärtnern? Das Bündnis für Arbeit im Politikprozess. – In: Arlt, Hans-Jürgen; Nehls, Sabine [Hrsg.]: Bündnis für Arbeit: Konstruktion, Kritik, Karriere. – Hans Böckler Stiftung, Westdeutscher Verlag (Opladen/ Wiesbaden)
- Marshaft, Birgit (2002): Die Gewerkschaften fordern Nachbesserungen im Gesetzespaket zur Reform des Arbeitsmarkts. Das Gesetz soll am Freitag in letzter Lesung den Bundestag passieren. – In: Financial Times Deutschland, 11. November 2002, <http://www.ftd.delpw/de/1036753532375.html>
- Meyeringh, Uwe (o.J.): Leiharbeit: Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Dauerbeschäftigte. – ÖTV, Bezirk NRW, <http://www.inf0-zeitarbeit.de/Presse-12.html>
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft. – In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 31, H. 7, S. 415-475
- OECD (2003): OECD Economic Surveys: Germany 2002 – Volume 2002, Supplement No. 4 – January 2003, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris
- OECD (2004): OECD Employment Outlook, 2004. – Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris
- Peipp, Doris (1996): Einsatz firmenfremder Arbeitskräfte im Unternehmen. – Europäische Hochschulschriften, Reihe V, Volks- und Betriebswirtschaft, Bd. 1931, Peter Lang Verlag, Europäischer Verlag der Wissenschaften (Frankfurt am Main)
- Pfeiffenberger, Markus (2003): Zeitarbeit – neu geregelt. – In: Mitbestimmung, Nr. 10/2003, S. 34-37
- Ramge, Stefan (2004): Management of change durch Einbindung: Von der „konzertierten Aktion“ zum „Bündnis für Arbeit“. – In: Ramge, Stefan; Schmid, Günther (2004): Management of change in der Politik: Reformstrategien der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. – Werkstattbericht, Waxmann Verlag (New York, München Berlin), Herausgegeben von der Gesellschaft für Programmforschung, S. 55-67

- Reimann, Petra (1997): Erfahrungen mit der Zeitarbeit aus Unternehmens- und Institutionensicht. - Schriftliche Hausarbeit zur Erlangung des Grades eines Magister Artium (M.A.) der Philosophischen Fakultät der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2002): Zwanzig Punkte für Beschäftigung und Wachstum. - Jahresgutachten 2002/03. - Mezler Poeschel Stuttgart (Wiesbaden)
- Schank, Thorsten; Schnabel, Claus (2004): Betriebliche Determinanten des Überstundeneinsatzes. - Friedrich-Alexander Universität Erlangen Nürnberg, Diskussionspapier Nr. 24
- Schmid, Günther (2002): Wege in die Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik. - Campus (Frankfurt a.M.)
- Schmid, Günther (2003): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt: Strategien und Vorschläge der Hartz Kommission. - In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Band 6-7, S. 3-6
- Schmid, Günther (2004): Gestaltung des Wandels durch wissenschaftliche Beratung. Das „Bündnis für Arbeit“ und die „Hartz-Kommission“. - In: Ramge, Stefan; Schmid, Günther (2004): Management of change in der Politik: Reformstrategien der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. - Werkstattbericht, Waxmann Verlag (New York, München Berlin), Herausgegeben von der Gesellschaft für Programmforschung, S. 68-94
- Schmid, Günther; Storrie, Donald (2001): Employment relations in the “new economy”. - In: Röller, Lars-Hendrick; Wey, Christian [Hrsg.]: WZB Jahrbuch 2001: Die soziale Marktwirtschaft und der neuen Weltwirtschaft. - Edition sigma (Berlin), S. 57-89
- Schenck, Ulrich (2002): Flexibilisierung betrieblicher Arbeitsmärkte: Fallstudien strategischer Nutzung der Zeitarbeit. - Rainer Hampp Verlag (München und Mering)
- Schröder, Esther (1997): Arbeitnehmerüberlassung in Vermittlungsabsicht: Start oder Fehlstart eines arbeitsmarktpolitischen Modells in Deutschland? - In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 209, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
- Schröder, Esther; Rudolph, Helmut (1997): Arbeitnehmerüberlassung: Trends und Einsatzlogik. - In: MittAB 1/97, S. 102 – 126
- Schröder, Evelyn (2001): Der Einfluss der Regulierung auf die Verbreitung der Arbeitnehmerüberlassung und ihre arbeitsmarktpolitische Bedeutung. - Dissertation, Universität zu Köln, ungebunden
- SPD Projektgruppe „Zukunft der Arbeit“ (2001): Zukunft der Arbeit, SPD –Parteivorstand, Berlin, März 2001
- Statistisches Bundesamt: Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit. - Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1., verschiedene Ausgaben

- Streeck, Wolfgang (2003): No Longer the Century of Corporatism. Das Ende des "Bündnisses für Arbeit". - Beitrag zu einem wissenschaftlichen Symposium des Fachbereichs für Politik- und Verwaltungswissenschaften der Universität Konstanz zu Ehren von Prof. Dr. Gerhard Lehbruch, Konstanz, 11. April 2003- MPIfG Working Paper Nr. 03/4, Max-Planck Institut für Gesellschaftswissenschaften (Köln)
- Streeck, Wolfgang; Schmitter, Phillippe (1985): Gemeinschaft, Markt und Staat und die Verbände. Der mögliche Beitrag von Interessenregierungen zur sozialen Ordnung. – In: Journal für Sozialforschung, Jg. 25, H. 2, S. 133-157
- Trampusch, Chrsitine (2002): Die Bundesanstalt für Arbeit und das Zusammenwirken von Staat und Verbänden in der Arbeitsmarktpolitik von 1952 bis 2001. – MPIfG – Working Paper 02/5, Max-Planck Institut für Gesellschaftswissenschaften (Köln)
- Trube, Achim; Wohlfahrt, Norbert (2002): Zur Güte von Gutachten – Eine Einschätzung der wissenschaftlichen Seriosität von Reformkonzepten der aktivierenden Sozialhilfe- und Arbeitsmarktpolitik. – In: Gerntke, Axel; Klute, Jürgen; Troost, Axel u.a. [Hrsg.]: Hart(z) am Rande der Seriosität? Die Hartz-Kommission als neues Modell der Politikberatung und –gestaltung? Kommentare und Kritiken. – Lit Verlag (Münster, Hamburg, London), S. 107-116
- Vetterlein, Antje (2000): Verhandelbarkeit von Arbeitszeitverkürzung: Zum Versuch neokorporatistischer Beschäftigungssteuerung im „Bündnis für Arbeit“. – WZB-Discussion paper Nr. 00-517, Querschnittsgruppe Arbeit und Ökologie, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Vitols, Katrin (2003): Die Regulierung der Zeitarbeit in Deutschland. – In: Duisburger Beiträge zur Soziologischen Forschung, Nr. 5/2003, Universität Duisburg - Essen
- Vobruba, Georg (1992): Wirtschaftsverbände und Gemeinwohl. – In: Mayntz, Renate [Hrsg.]: Verbände zwischen Mitgliederinteressen und Gemeinwohl. – Verlag Bertelsmann Stiftung (Gütersloh), S.80-121
- Voelzkow, Helmut (2000): Korporatismus in Deutschland: Chancen, Risiken und Perspektiven. – In: Everhard Holtmann; Helmut Voelzkow [Hrsg.]: zwischen Wettbewerbs- und Verhandlungsdemokratie: Analysen zum Regierungssystem der Bundesrepublik Deutschland. – Westdeutscher Verlag (Wiesbaden), S. 185-214
- Wagner, Alexandra (2002): Zur Notwendigkeit der Diskussion über gesellschaftliche Leitbilder – Plädoyer für ein neues Normalarbeitsverhältnis. – In: Gerntke, Axel; Klute, Jürgen; Troost, Axel u.a. [Hrsg.]: Hart(z) am Rande der Seriosität? Die Hartz-Kommission als neues Modell der Politikberatung und –gestaltung? Kommentare und Kritiken. – Lit Verlag (Münster, Hamburg, London), S. 59-86
- Walwei, Ulrich (2002): Leiharbeit: Vom Schmuttelkind zum Hoffnungsträger. – IAB Materialien Nr. 3/2002, S. 6 –7
- Wieland, Rainer; Grüne, Petra; Schmitz, Ursula u.a. (2001): Zeitarbeit optimal gestalten: Spezifische psychische Belastungen bei Leiharbeit. - Schriftenreihe der Bundesanstalt

für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschung - Fb 912, Wirtschaftsverlag
(Bremerhaven)

Bisher sind in der Reihe „Duisburger Beiträge“ erschienen:

[Bitte beachten Sie: Ab No. 1/1999 sind alle Beiträge unter <http://soziologie.uni-duisburg.de/dbsf.htm> abrufbar]

- No. 1/1988 Zum Anspruch einer evolutionsbiologischen Fundierung der Moral.
Fritz Rudolph
- No. 2/1988 Moralische Institutionen und die Ordnung des Handelns in der Gesellschaft.
Die "utilitaristische" Theorietradition und die Durkheimsche Herausforderung.
Hans J. Hummell
- No. 3/1988 Selbstreferentielle Technologiepolitik. Theoretische und thematische
Grundlagen der Wirtschaftsbezogenen F & T - Politik.
Dieter Urban
- No. 4/1988 Berufseinmündung, Berufssituation und soziale Lage Duisburger Diplom-
Sozialwissenschaftler/innen. Erste Ergebnisse einer empirischen Erhebung.
Dieter W. Emmerling
- No. 5/1988 Negative Dialektik - oder: Das "andere Genus des Denkens".
Helga Gripp-Hagelstange
- No. 1/1989 Entscheidungsprozesse im Studium: Weiterstudieren oder Aufgeben?
Christoph Rülcker, Adelheid Berger, Dieter Emmerling
- No. 2/1989 Lokale Handlungsebene und Jugendarbeitslosigkeit. Ein Forschungsbeitrag zur
wohlfahrtsstaatlichen Dezentralisierungsdebatte. Ergebniszusammenfassung.
Jürgen Krüger, Manfred Pojana, Roland Richter
- No. 3/1989 Binäre LOGIT-Analyse: ein statistisches Verfahren zur Bestimmung der
Abhängigkeitsstruktur qualitativer Variablen.
Dieter Urban
- No. 4/1989 Niklas Luhmann - oder: Was ist ein "differenztheoretischer" Ansatz?
Helga Gripp-Hagelstange
- No. 5/1989 Die Rationalität irrationalen Handelns. Kollektive Formen politischer
Partizipation als Ergebnis individueller Entscheidungsprozesse. Eine
empirische Analyse.
Dieter Urban
- No. 1/1990 Adorno und Derrida - oder: Der Versuch einer "Dekonstruktion" der
Metaphysik.
Helga Gripp-Hagelstange
- No. 2/1990 "Arbeit statt Sozialhilfe" - Empirische Evaluation eines
Beschäftigungsprogramms für arbeitslose Sozialhilfeempfänger.
Thomas Bruns u. Irene Pawellek

- No. 3/1990 Jugendarbeitslosigkeit und lokale Legitimationsprobleme.
Jürgen Krüger
- No. 4/1990 Zu System und Problematik legal-bürokratischer Herrschaft in der klassischen Organisationstheorie.
Wolfgang Holler
- No. 5/1990 Die kognitive Struktur von Umweltbewußtsein. Ein kausalanalytischer Modelltest.
Dieter Urban
- No. 1/1991 Zeitgemäßes Campaigning in der Bundesrepublik Deutschland: Empirische und evaluative Hinweise zum Swing-Index, einem neuen Instrument des "micro targeting".
Sigurd Matz
- No. 2/1991 Stichworte zur Zukunft des Wohlfahrtsstaates.
Jürgen Krüger.
- No. 3/1991 Kokain: Zur gesellschaftlichen Karriere einer Droge.
Thomas Schweer und Hermann Strasser.
- No. 4/1991 Der >reale Sozialismus< und sein Niedergang basieren auf dem Marx'schen >Ausbeutungs<-Irrtum. Sozialstaatlicher Volkskapitalismus statt Abschaffung des Privateigentums an Produktionsmitteln.
Dieter Holtmann.
- No. 5/1991 The Distribution of Income in Modern Japan: An Examination of the Structural Determinants of Relative Equality.
Harold R. Kerbo.
- No. 1/1992 Diplomabschlüsse im integrierten Studiengang Sozialwissenschaften an der Universität-GH-Duisburg. Eine empirische Analyse der erfolgreich absolvierten Diplomprüfungen im Zeitraum 1977 - 1990.
Holger Meinken.
- No. 2/1992 Narzißmus, soziale Einbindung und Suizid. Eine vergleichende Analyse des Suizidgeschehens in Kempten (Allgäu) und seines ländlichen Umfelds im Lichte soziologischer und psychologischer Theorie.
Heidi Hlawatschek.
- No. 3/1992 Die parlamentarische Willensbildung in portugiesischen Gemeinden.
Wolfgang Holler, Marcelino Passos
- No. 4/1992 Techniken der Attributdatenanalyse.
Uwe Engel
- No. 5/1992 Karrieremuster in der Kommunalpolitik. Eine empirische Untersuchung am Beispiel von Dinslaken und Duisburg.
Andreas Humpert

- No. 1/1993 Zur relativen Bedeutung eines Klassenkonzepts bei der Erklärung von Einkommens- und Bewußtseinsunterschieden in zehn entwickelten Industriegesellschaften.
Thomas Hagelstange, Brigitte Hamm, Dieter Holtmann
- No. 2/1993 Die Selbstzuschreibung extra-funktionaler Fähigkeiten im Ingenieurstudium. Eine geschlechtervergleichende empirische Untersuchung.
Dorothee Laß
- No. 3/1993 Prozesse der Entvertikalisierung in der japanischen Gesellschaft.
Brigitte Hamm
- No. 4/1993 Sozialstrukturelle Modernisierung: Stabilisierung oder Destruierung des Wohlfahrtsstaates?
Jürgen Krüger
- No. 5/1993 Organisation und Motivation (I).
Wolfgang Holler
- No. 6/1993 Solidarität in Bewegung. Die französischen Krankenschwestern verändern ihre Perspektiven.
Ingo Bode
- No. 7/1993 Japanese Corporations in Germany: Corporate Structure and Employee Relations (A Summary Report).
Harold R. Kerbo, Elke Wittenhagen, Keiko Nakao
- No. 1/1994 Organisation und Motivation (II).
Wolfgang Holler
- No. 2/1994 Kulturelle Nebensächlichkeiten und private Geselligkeit: Zu institutionellen Formen einer beliebten Koalition Vorüberlegungen zu einem theoretischen Orientierungsrahmen für die Deskription und Analyse privater Öffentlichkeit.
Christoph Rülcker, Günter Winter, Mitarbeit: Gerd Bloch
- No. 3/1994 Kollektives Handeln und Ambiguität. Die Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Frankreich und Deutschland.
Ingo Bode, Hanns-Georg Brose, Stephan Voswinkel
- No. 4/1994 Einführung in Windows 3.1; Einführung in Word für Windows 2.0.
Thomas Bruns, Günter Winter
Sonderheft 1, erhältlich im Sekretariat Soziologie zum Preise von DM 6,00
- No. 5/1994 Einführung in SPSS für Windows.
Peter Höllmer, Günter Winter
Sonderheft 2, 2. Auflage 1994
- No. 6/1994 Schnäppchenmärkte. Zu einer schattenwirtschaftlichen Besonderheit.
Christoph Rülcker; Günter Winter

- No. 1/1995 Zur Distinguierung des sinnlichen Geschmacks: Von der Lust zur Krise der Gourmets.
Andrea Dederichs
- No. 2/1995 Studienfach als Differenzierungsmerkmal. Ein empirischer Beitrag zur Analyse studentischer Lebenswelten.
Josef Köster
- No. 1/1996 Arbeitslosigkeit und Sucht: Eine qualitative Studie zu Suchtkarrieren von Arbeitslosen. Forschungsgruppe Langzeitarbeitslosigkeit:
Thomas Schweer (inhaltlich verantwortlich), Hermann Strasser, Gabriele Klein, Thomas Bongartz, Klaus Gröhnke
- No. 2/1996 Soziale Netzwerke bei Langzeitarbeitslosen.
Forschungsgruppe Langzeitarbeitslosigkeit: Klaus Gröhnke (inhaltlich verantwortlich), Hermann Strasser, Thomas Bongartz, Gabriele Klein, Thomas Schweer
- No. 3/1996 Lohnemanzipation in Europa: Synoptische Beurteilung der Gleichstellung abhängig beschäftigter Männer und Frauen nach ihren Durchschnittsverdiensten in der Europäischen Union.
Wolfgang Gerß
- No. 4/1996 Am Fordismus vorbei: Bauwirtschaft und Gastgewerbe in Deutschland und Frankreich.
Stefan Lücking, Stephan Voswinkel
- No. 5/1996 Generationensolidarität oder Altenmacht - Was trägt (künftig) den Generationenvertrag? Zur politischen Soziologie der staatlichen Alterssicherung.
Jürgen Krüger
- No. 1/1997 "Pumps, leider zu klein...": Eine empirische Studie über den privaten Gebrauchtwarenhandel via Offertenblatt.
Birgit Kunde, Christoph Rülcker, Ansgar Schulz-Kleyenstüber, Uwe Zander
- No. 2/1997 Leistungen und Leistungspotentiale älterer Menschen, Bilanz und Perspektiven des intergenerationalen Lastenausgleichs in Familie und sozialem Netz, Tagungsband.
Dieter Grunow, Sylvia Herkel, Hans J. Hummell (Hrsg.)
- No. 3/1997 Merkmalsraumbildung und Differenzierung von mehrstelligen Variablen.
Günter Winter
- No. 4/1997 Determinanten der Studiendauer: Differenzen zwischen Studierenden verschiedener Fachbereiche? Ein Zwei-Gruppen-Test.
Josef Köster, Uwe Matzat
- No. 5/1997 Die Arbeitsplatzsuchstrategien von Arbeitslosen.
Forschungsprojekt Langzeitarbeitslosigkeit.
Klaus Gröhnke, Hermann Strasser

- No. 1/1998 Arbeitszeitverkürzung, Entgelt und Beschäftigung.
Gerhard Bosch
- No. 2/1998 "Marxloh". Ansichten über einen Duisburger Stadtteil.
Thomas Rommelspacher, Christoph Rülcker, Ansgar Schulz-Kleyenstüber,
Uwe Zander
- No. 1/1999 Marktphilosophien in der Beschäftigungskrise . Zu den Wirksamkeits- und
Wirtschaftlichkeitsannahmen im Ersten und Zweiten Arbeitsmarkt.
Achim Trube
- No. 2/1999 Der große Zapfenstreich. Eine soziologische Analyse eines umstrittenen
Rituals.
Ulrich Steuten
- No. 3/1999 Sozialwissenschaftliches Praktikum in der amtlichen Statistik. Fallbeispiel:
Ergebnisse politischer Wahlen und Strukturmerkmale der nordrhein-
westfälischen Gemeinden.
Wolfgang Gerß
- No. 4/1999 Arbeiten für gute Zwecke. Organisation und Beschäftigung im Dritten Sektor.
Ingo Bode, Achim Graf
- No. 5/1999 Bedingungen und Möglichkeiten kreativen und innovativen Handelns: Die
wechselseitige Strukturierung von Subjekten und Organisationen. Ideenskizze
und Bestandsaufnahme.
Ursula Holtgrewe
- No. 1/2000 Rationalisierung im Dienstleistungssektor – Strategien und Probleme: Ein
Literaturbericht.
Bernd Bienzeisler
- No. 1/2002 Arbeitsmarkt und soziales Kapital: Eine komprimierte Darstellung theoretischer
Grundlagen und empirischer Befunde.
Peter Runia
- No. 2/2002 Kurzstudie zu einer Todesfallstatistik über Kinder und Jugendliche
in Münster/Westf.: Eine Erhebung zu Todesfällen für den Zeitraum 1991-
1998.
Jürgen Guggenmos, Sigurd Matz
- No. 3/2002 Transformationspfade intermediärer Wohlfahrtsproduktion: Die Entwicklung
der Caritas im deutsch-französischen Vergleich.
Ingo Bode

- No. 4/2002 Vom Payer zum Player – Oder: Krankenkassen im Wandel. Der Fall der AOK und ein vergleichender Exkurs nach Frankreich.
Ingo Bode
- No. 5/2002 Methoden und Konzepte wissensintensiver Dienstleistungsarbeit.
Arbeitsberichte eines Hauptseminars.
Karen Shire, Bernd Bienzeisler
- No. 1/2003 Unsichere Beschäftigung – unsichere Integration? Auswirkungen
destandardisierter Beschäftigung auf die Einbindung in Familie und soziale
Netzwerke.
Martin Diewald, Michael Eberle
- No. 2/2003 Erwerbsbiographien von Männern und die sozialen Beziehungen zu
Verwandten und Freunden.
Martin Diewald
- No. 3/2003 Die Verbreitung des Crackkonsums in Nordrhein-Westfalen aus der Sicht von
Rauschgiftfahndern: Eine explorative Studie
Thomas Schweer
- No. 4/2003 Der Zwang zur Toleranz oder
Die gesellschaftliche Bedeutung der Political Correctness
Roelf Bleeker-Dohmen
- No. 5/2003 Die Regulierung der Zeitarbeit in Deutschland – Vom Sonderfall zur
Normalbranche
Katrin Vitols
- No. 1/2004 Russlanddeutsche und die Polizei in Duisburg: Zum Vertrauen
russlanddeutscher Spätaussiedler in die Polizei
Steffen Zdun
- No. 2/2004 Polizisten und Asylbewerber in Duisburg
Marion Lillig
- No. 3/2004 Nutzung von Daten der historischen Statistik in Lehrforschungsprojekten
Wolfgang Gerß
- No. 4/2004 Benachteiligte Bevölkerungsgruppen in „sozialen Brennpunkten“ –
Eine Untersuchung zweier Stadtteile in Nordrhein-Westfalen
Günter Bell
- No. 5/2004 Klassen, Schichten, Lagen und die Deutung sozialer Ungleichheit. Zur
weberianischen Aufbruch in der Ungleichheitsforschung.
Gerd Nollmann
- No. 6/2004 Mit der Kultur gegen die Kultur. Chancen und Grenzen des Kulturbegriffs bei
Niklas Luhmann
Christian Colli

- No. 7/2004 Wohnungslosigkeit. Ein verdrängtes Phänomen am Rand der Gesellschaft
Henning van den Brink
- No. 8/2004 Der Beitrag der Analyse der Regulierung der Zeitarbeit zur Steuerung des
deutschen Arbeitsmarktes
Katrin Vitols