

# - Geschichte der Arbeitnehmerüber- lassung -

Die Coronie GmbH ist ein  
Personaldienstleister mit Focus auf:

- Personalberatung
- Arbeitnehmerüberlassung
- Outsourcing
- On-Site-Management
- Projektmanagement
- Facility-Management

Wir bieten zusätzlich ergänzende  
Dienstleistungen im Bereich der  
Personalvermittlung an:

- Bewerber- und Arbeitgeber-  
Coaching
- Einzel- und Gruppen-  
Assessments
- Portfolioanalysen
- Personalprofiling
- e-recruiting

Langjährige Erfahrung in den genannten  
Bereichen und die dabei  
gewonnenen Kenntnisse versetzen  
uns in die Lage, über den Horizont  
der Arbeitnehmerüberlassung  
hinaus, ganzheitliche Lösungen für  
unsere Kunden zu generieren.

**Version:** 1.1  
**Status:** Release  
**Autor:** Hassa  
**Stand:** 07. Mai 2008  
**Datei:** Potezialanalyse

Coronia GmbH  
Wagnerstraße 20  
D-89077 Ulm (Donau)  
Germany

phone: +49 (0) 731 71575-00  
fax: +49 (0) 731 71575-29  
[www.coronia.de](http://www.coronia.de)

## 1 Vorgeschichte

Die Arbeitnehmerüberlassung, wie wir sie heute kennen gibt es erst seit den vierziger Jahren in Amerika, wo 1947 die nach eigenen Angaben bis heute größte Zeitarbeitsfirma, die Manpower Inc. gegründet wurde. Zuvor war die Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung, Arbeitsvermittlung und Tagelöhnern nicht klar.

- 1800** Bourse du travail (Arbeitsbörse), Zeitarbeit wird gewerkschaftlich organisiert
- 1900** Hafenbetriebsgesellschaften, Sonderrechte für Schauerleute werden vereinbart
- 1940** Temporary Help Firms in den USA, von "Temps" und "Permanents"

## 2 Anfänge in Deutschland

In Deutschland wurde das entgeltliche Vermitteln von Arbeitskräften 1922 im Arbeitsnachweisgesetz geregelt, das teilweise im "Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung" von 1927 aufging. Doch das 1935 errichtete Monopol der Arbeitsvermittlung setzte dieser Branche in Deutschland ein zeitweiliges Ende, das bis 1960 dauerte. Aber auch dann war die Vereinbarkeit von Arbeitnehmerüberlassung mit dem geltenden Arbeitsrecht noch lange Jahre umstritten und erst das Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 1967 stellte die grundsätzliche Zulässigkeit der Arbeitnehmerüberlassung fest.

Bereits 1956 expandierte die Manpower Inc. durch Eröffnung zweier Büros in Paris und London nach Europa. Das erste offizielle europäische Zeitarbeitsunternehmen wurde mit der ADIA Interim 1957 in der Schweiz gegründet. Dieses gründete 1962 eine Niederlassung in Hamburg und erstritt gegen die Bundesanstalt für Arbeit das oben erwähnte Urteil vor dem Bundesverfassungsgericht.

Im Jahre 1970 verlangte das Bundessozialgericht die Gewährleistung eines sozialen Mindestschutzes der überlassenen Arbeitnehmer, was dann auch 1972 im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) festgeschrieben wurde. Gleichzeitig wurde, und hier spiegelt sich das zu dieser Zeit immer noch verbreitete Misstrauen gegen diese Beschäftigungsform wieder, die Bundesregierung beauftragt, alle vier Jahre über die Erfahrungen mit der Anwendung des AÜG zu berichten. Die ersten, teilweise von negativen Erfahrungen insbesondere in der Baubranche überschatteten Berichte führen 1982 zum Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe, doch konnten spätere positiv geprägte Berichte dazu beitragen Zeitarbeit die Akzeptanz zu verschaffen, die sie heute als modernes Instrument der Arbeitsorganisation besitzt.

- 1960** Das erste Zeitarbeitsbüro in der Bundesrepublik Deutschland wird eröffnet.
- 1967** Das Bundesverfassungsgericht entscheidet, unter welchen Voraussetzungen der Weg für die geregelte und konzessionierte Zeitarbeitbranche freigemacht wird.
- 1969** Gründung der Unternehmensverbandes für Zeitarbeit e.V. (UZA), Vorläufer des heutigen Bundesverbandes Zeitarbeit e.V. (BZA).
- 1970** Abschluß des ersten Tarifvertrages für Angestellte zwischen dem UZA und der Deutschen Angestelltengewerkschaft (DAG).

Das Bundessozialgericht legt die Kriterien fest, die die zulässige Arbeitnehmerüberlassung von der verbotenen Arbeitsvermittlung abgrenzen.

- 1972** Im Bundestag wird das Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) verabschiedet.
- 1976** UZA und der Bundesverband Personalleasing (BPL) schließen sich zusammen zum Bundesverband Zeitarbeit Dienstleistung auf Zeit e.V. (BZA).
- 1982** Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe durch § 12a Arbeitsförderungsgesetz.
- 1985** Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes. Die zulässige Einsatzdauer bei einem Entleiher verlängert sich von drei auf sechs Monate.
- 1986** Das Bundesarbeitsministerium legt einen Referentenentwurf eines Gesetzes zur Reform der Arbeitsförderung (AFRG) vor, der auch Änderungen am AÜG vorsieht.
- 1988** Inkrafttreten verbindlicher BZA-Mindestarbeitsbedingungen für gewerbliche Mitarbeiter.  
Die Bundesregierung bestätigt der Zeitarbeit in ihrem sechsten Erfahrungsbericht zum AÜG, dass sie in "geordneten Bahnen" verläuft.
- 1989** Verabschiedung des Beschäftigungsförderungsgesetzes von '90. Die Einsatzdauer von Zeitarbeitnehmern im Kundenbetrieb von sechs Monaten wird bis Dezember 1995 verlängert.
- 1990** Start einer Informationskampagne des BZA über Zeitarbeit in der DDR und spätere Fortsetzung in den neuen Bundesländern.
- 1991** Der BZA führt bei seinen Mitgliedsfirmen qualifizierte Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen für alle Zeitarbeitnehmer ein.
- 1992** Die Bundesregierung bestätigt in ihrem 7. AÜG- Erfahrungsbericht: "Die legale Arbeitnehmerüberlassung hat sich im Berichtszeitraum erneut zur Deckung kurzfristigen Arbeitskräftebedarfs bewährt."
- 1994** Die höchstzulässige Überlassungsdauer für Zeitarbeitnehmer wird auf neun statt bisher sechs Monate verlängert.  
Das Vermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit fällt, private gewerbsmäßige Arbeitsvermittlung wird zugelassen.
- 1995** Der BZA bietet an: 280 000 zusätzliche Einstellungen binnen zwölf Monaten sind möglich, wenn der Gesetzgeber bestimmte Restriktionen im Recht der Zeitarbeit beseitigt.
- 1996** Das Bundesarbeitsministerium legt einen Referentenentwurf eines Gesetzes zur Reform der Arbeitsförderung (AFRG) vor, der auch Änderungen am AÜG vorsieht.  
Das Bundeskabinett beschließt eine Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die gegenüber dem Referentenentwurf des BMA vom Bundeswirtschaftsministerium im Sinne weiterer Flexibilität für Zeitarbeitsunternehmen weiterentwickelt wurde.  
Die Bundesregierung legt den 8. AÜG-Erfahrungsbericht vor, in dem sie in der Schlussbemerkung der Zeitarbeitbranche "einen wichtigen Beitrag für das Funktionieren eines ordnungsgemäßen Arbeitsmarktes" bestätigt.
- 1997** Der Bundestag beschließt endgültig die Reform des AÜG.

### **3 Entwicklung eines modernen Personalmanagements**

Die Globalisierung und Dynamisierung der Wirtschaft stellt neue Anforderungen an das Personalmanagement der Unternehmen. Durch immer kürzere Reaktionszeiten auf die stets im

Wandel befindlichen Anforderungen des Marktes steigen auch die Anforderungen an die Flexibilität des Personalwesens.

Nicht nur in quantitativer, sondern auch in qualitativer Hinsicht muss schnell reagiert werden und so spielt zum einen die Arbeitnehmerüberlassung eine immer wichtigere Rolle, und zum anderen besteht ein stetig zunehmender Bedarf an umfassenderer Personaldienstleistung, die den gesamten Bereich der externen (Arbeitnehmerüberlassung, Facility-Management, Outsourcing etc.) und internen Flexibilisierung (Qualifikationsmanagement, Personalrekrutierung, Outplacement etc.) umfasst. Folgerichtig erweitert der Bundesverband der Zeitarbeitsfirmen seinen Satzungszweck um ebendiese Punkte.

Gleichzeitig entdeckt die Politik die Personaldienstleister als besonders beschäftigungswirksamen Wirtschaftszweig und versucht die als wichtigstes gesellschaftliches Problem identifizierte Massenarbeitslosigkeit nun auch dadurch zu bekämpfen, dass hemmende Vorschriften abgebaut und über die Personal-Service-Agenturen der Arbeitsämter möglichst viele Langzeitarbeitslose in diesen Markt eingebracht werden.

**1997** Die AÜG-Reform tritt in Kraft. Die wichtigsten Neuerungen: Zentraler Punkt der AÜG-Reform ist die Lockerung beschäftigungshemmender Bestimmungen bei § 3 Abs. 1 AÜG: d.h. Verlängerung der höchstzulässigen Überlassungsdauer eines Zeitarbeitnehmers an einen Betrieb auf 12 Monate, einmalige Zulassung der zeitlichen Deckungsgleichheit von Ersteinsatz und Arbeitsvertrag (Synchronisation), einmalige Zulassung eines befristeten Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes in der Person des Arbeitnehmers sowie wiederholte Zulassung lückenlos aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge mit demselben Zeitarbeitnehmer, sowie einmalige Zulassung der Wiedereinstellung eines ehemaligen Zeitarbeitnehmers ohne Wartefrist

Die Mitgliederversammlung des BZA spricht sich mehrheitlich für eine Erweiterung des Satzungszweckes auch auf Personalvermittlung, Personalberatung, Outsourcing, Outplacement u. a. Personal-Dienstleistungen aus. Der neue Verbandsname lautet: Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V.

**1998** Ein in der Zeitarbeitsbranche umstrittener neuer Gefahrenarif der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft tritt in Kraft. Der Protest erfolgt auf breiter Basis bei allen zuständigen Stellen. Es werden massenhaft Rechtsmittel eingelegt.

**1999** Abschluss eines Tarifvertrages für die Expo 2000 in Hannover mit der IG Metall. Entwurf eines 1. AÜG- Änderungsgesetzes der CDU/CSU-Bundestagsfraktion mit dem Ziel des Abbaus von Arbeitslosigkeit und einer wirkungsvollen Nutzung des Instruments der Zeitarbeit, für einen flexiblen Arbeitskräfteinsatz.

**2002** Das Job-Aqtiv-Gesetz, dessen Artikel 7 das AÜG ändert, tritt in Kraft. Die einschneidende Veränderungen sind: Verlängerung der zulässigen Überlassungsdauer auf 24 Monate bei Gewährung von im Betrieb des Entleihers geltenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts ab dem 13. Monat, ein Verstoß gegen diesen neue eingeführten § 10 Abs. 5 AÜG ist bußgeldbewehrt.

**2003** Der BZA und eine Tarifgemeinschaft Zeitarbeit, die auch die Gewerkschaften Ver.di und die IG Metall umfasst, haben sich auf den ersten bundesweiten Tarifvertrag für Zeitarbeit geeinigt.