



BLICKPUNKT ARBEIT UND WIRTSCHAFT

2/2007

14. Dezember 2007

Leiharbeit: Neue Regulierung?



Dr. Bruno Kaltenborn
Kaltenborn@wipol.de
Tel. 030/400 43 58-8



Nina Wielage
Wielage@wipol.de
Tel. 030/400 43 58-1

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
im Team Dr. Kaltenborn

Fotos: Silke Rudolph
u.a.

Einleitung

Bei der Zeit- bzw. Leiharbeit stellt ein Verleihunternehmen Mitarbeiter/innen ein und überlässt sie gegen ein Entgelt zeitlich befristet einem Entleihbetrieb. Dadurch ist die Arbeitgeberfunktion geteilt: Die Verleihfirma schließt mit der Leiharbeitskraft einen Arbeitsvertrag und ist für dessen Erfüllung verantwortlich, der Entleiher hat die fachliche Weisungsbefugnis und erhält die Arbeitsleistung.

Die Leiharbeit hat in den letzten drei Dekaden weitgehend kontinuierlich, zuletzt jedoch sprunghaft zugenommen (vgl. hierzu *BLICKPUNKT ARBEIT UND WIRTSCHAFT* 1/2007). Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz soll eine wirksame Ordnung und Kontrolle der Verleihpraxis herbeiführen und arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Mindestschutz der Leiharbeitskräfte sicherstellen.

Im Folgenden wird kurz die Geschichte der Regulierung skizziert, bevor auf die Veränderung der Rahmenbedingungen 2003/2004 und die aktuelle Reformdebatte eingegangen wird.

BLICKPUNKT ARBEIT UND WIRTSCHAFT bietet Entscheidungsträger/innen kompakte und systematische Auswertungen von Ideen und Erkenntnissen aus Wissenschaft, Politik und Praxis. Dabei liegt der Fokus auf dem Themenfeld Arbeitsmarkt.

Regulierung der Leiharbeit bis 2002

Mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz hat der Gesetzgeber 1972 die Arbeitnehmerüberlassung reguliert. Beispielsweise bedarf die Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich einer Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit.

Nach dem Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe 1982 ist die Leiharbeit in mehreren Reformschritten liberalisiert worden. So wurde sukzessive die Überlassungshöchstdauer von drei Monaten auf zwei Jahre ab Anfang 2002 verlängert, wobei im zweiten Überlassungsjahr der Grundsatz der Gleichbehandlung mit den Stammbeschäftigten eingeführt wurde. Ab April 1997 entfiel für den Ersteintritt das Synchronisationsverbot (Befristung eines Arbeitsverhältnisses auf die Entleihdauer) und die einmalige Befristung ohne Sachgrund wurde zulässig.

Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde die Leiharbeit mit einer einjährigen Übergangsfrist zum 1. Januar 2004 grundlegend reformiert:

- Einführung des Grundsatzes der Gleichbehandlung hinsichtlich Arbeitsentgelt (*Equal Pay*) und wesentlicher Arbeitsbedingungen (*Equal Treatment*) von Leiharbeitskräften mit der Stammbeschäftigten im Entleihbetrieb, soweit nicht ein Tarifvertrag abweichende Regelungen zulässt;
- Wegfall des besonderen Befristungsverbots für die Leiharbeit;
- Wegfall des Synchronisationsverbots, wonach die Befristung des Arbeitsverhältnisses zwischen Verleihbetrieb und Leiharbeiter/in auf die Dauer der Überlassung an einen Entleihbetrieb unzulässig war;
- Wegfall der Beschränkung der Überlassungshöchstdauer auf 24 Monate;
- Wegfall des Wiedereinstellungsverbots nach vorangegangener Kündigung durch den Verleihbetrieb.

Zugleich wurde mit den Personal-Service-Agenturen ein arbeitsmarktpolitisches Instrument zur flächendeckenden vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung eingeführt.

Tarifierung der Leiharbeit

Durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde die Leiharbeit weitgehend liberalisiert, jedoch wurde der Gleichbehandlungsgrundsatz ab dem ersten Überlassungstag eingeführt. Allerdings hat ein Tarifvertrag für die Leiharbeit Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Dabei genügt es, wenn unabhängig von der Tarifbindung der Vertragsparteien einzelvertraglich die Anwendung eines bestehenden (Leiharbeits-) Tarifvertrags vereinbart wird.

Dadurch entstand ein Tarifierungsdruck für die Leiharbeitsbranche. Noch Ende 2002 gab es ein erstes Sondierungsgespräch zwischen der DGB-Tarifgemeinschaft und dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA), dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) und der Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen (INZ).¹ Am 20. Februar 2003 vereinbarten die DGB-Tarifgemeinschaft und der BZA ein detailliertes Eckpunktepapier für ein Entgeltsystem und Arbeitszeitregelungen. Im gleichen Monat vereinbarte jedoch die Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) und die INZ ein Tarifwerk, das deutlich hinter den Eckpunkten zurückblieb. Daraufhin trat der BZA von den zuvor vereinbarten Eckpunkten zurück. Nach weiteren Verhandlungen konnte im Mai 2003 die DGB-Tarifgemeinschaft sowohl mit dem BZA als auch mit dem iGZ jeweils einen Tarifvertrag abschließen. Dabei waren die vereinbarten Entgelte höher als nach dem INZ/CGZP-Tarifvertrag. Die INZ fusionierte später mit der Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit (MVZ) zum Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP). Dieser übernahm das Tarifwerk.

Die untersten tariflichen Stundenlöhne in der Leiharbeit liegen derzeit in den Tarifverträgen der DGB-Tarifgemeinschaft bei 7,21 EUR in West- und bei 6,24 EUR in Ostdeutschland, nach dem Tarifvertrag zwischen AMP und CGZP sind sie geringer (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Unterste tarifliche Stundenlöhne in der Leiharbeit

Tarifvertrag	West	Ost
BZA / DGB-Tarifgemeinschaft	7,38 EUR	6,42 EUR
iGZ / DGB-Tarifgemeinschaft	7,15 EUR	6,22 EUR
AMP / CGZP	6,34 EUR	5,60 EUR

Quelle: Entgelttarifvertrag Zeitarbeit zwischen BZA und der DGB-Tarifgemeinschaft; Entgelttarifvertrag Zeitarbeit zwischen iGZ und der DGB-Tarifgemeinschaft; Entgelttarifvertrag, Entgelttarifvertrag/West und Entgelttarifvertrag/Ost jeweils für die Arbeitnehmerüberlassung zwischen AMP und CGZP.

Am 30. Mai 2006 hat die DGB-Tarifgemeinschaft mit dem BZA und dem IGZ einen gemeinsamen Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit geschlossen. Die Vereinbarung soll erst in Kraft treten, wenn die angestrebte Allgemeinverbindlichkeit erreicht ist. Dieser Tarifvertrag sieht als Mindestentgelt die unterste Entgeltgruppe des Tarifvertrags zwischen dem iGZ und der DGB-Tarifgemeinschaft vor.

Tarifpolitisches Konzept der IG Metall

Die IG Metall hat auf ihrem Gewerkschaftstag Anfang November 2007 ein Arbeitsprogramm verabschiedet, das Leiharbeit als eines der drei wichtigsten Themen für die nächsten vier Jahre vorsieht.

Das aktuelle tarif- und betriebspolitische Konzept der IG Metall [2007] für die Leiharbeit geht davon aus, dass sich höhere tarifliche Entgelte in den Leiharbeitstarifverträgen nicht durchsetzen lassen. Um dennoch den Abstand zu den Flächentarifverträgen der IG Metall zu verringern, will sie auf ihre Durchsetzungskraft in den Entleihbetrieben setzen. Vor allem durch Betriebsvereinbarungen, in gewerkschaftlich gut organisierten Betrieben ggf. auch durch Haustarifverträge sollen die Bedingungen für den Einsatz von Leiharbeit geregelt werden. Dabei will die IG Metall insbesondere erreichen, dass der Einsatz von Leiharbeitskräften zahlenmäßig und zeitlich begrenzt wird, ein weitgehender Gleichbehandlungsgrundsatz mit der Stammbesellschaft gilt und Leiharbeitskräfte einen Übernahmeanspruch im Entleihbetrieb haben.

Dabei war die IG Metall nach eigenen Angaben bereits erfolgreich: Beispielsweise hat der Gesamtbetriebsrat bei der BMW AG durchgesetzt, dass der Konzern nur noch mit Leiharbeitsfirmen zusammenarbeitet, die sich bei der Entlohnung ihrer an BMW

¹ Zur Tarifierung vgl. FERTIG u.a. [2006, S. 54f] und Deutscher Bundestag, Ausschuss für Arbeit und Soziales [2007].

überlassenen Leiharbeitskräfte an den einschlägigen Tarifentgelten der Metall- und Elektroindustrie orientieren. Dies bedeutet für die derzeit 5.000 Leiharbeitskräfte teilweise Entgelterhöhungen um bis zu 50%. Bei Adecco ist es der IG Metall gelungen, für deren bei Audi in Ingolstadt eingesetzten Leiharbeitskräfte einen Haustarifvertrag zu schließen, nach dem deren Entgelthöhe der bayrischen Metall- und Elektroindustrie angepasst wird.

Bestrebungen zur Regulierung der Leiharbeit auf europäischer Ebene

Die Europäische Gemeinschaft hat in den Jahren 1997 und 1999 bereits Richtlinien zu Teilzeitarbeit und befristeten Arbeitsverträgen verabschiedet (vgl. Deutscher Bundestag [2005]). Hingegen ist die Richtlinie zur Leiharbeit bereits seit 1982 umstritten. Derzeit aktuell ist ein Entwurf der Europäischen Kommission vom 28. November 2002. Darin ist insbesondere ein Gleichbehandlungsgrundsatz der Leiharbeits- mit den Stammkräften hinsichtlich wesentlicher Arbeitsbedingungen vorgesehen. Allerdings können nach diesem Entwurf die Mitgliedstaaten Ausnahmen vorsehen, wenn Leiharbeitskräfte unbefristet beschäftigt werden und zugleich das Arbeitsentgelt in verleihfreien Zeiten fortgezahlt wird oder Tarifverträge abweichende Regelungen treffen oder Leiharbeitskräfte für höchstens sechs Wochen entliehen werden. Der Richtlinienentwurf wurde am 5. Dezember 2007 vom Ministerrat der EU erneut ohne Ergebnis erörtert.

Der DGB [2007] fordert, die Gleichbehandlung hinsichtlich des Arbeitsentgelts sowie die Übernahme von Leiharbeitskräften durch die Entleiher ab einer bestimmten Beschäftigungszeit im Rahmen einer Richtlinie auf europäischer Ebene verbindlich zu regeln.

Die SPD-Bundestagsfraktion [2007] hingegen fordert auf europäischer Ebene einen Gleichbehandlungsgrundsatz bei den Arbeitsbedingungen und beim Arbeitsentgelt verbindlich in einer Richtlinie festzuschreiben.

Regulierungsvorschläge von SPD und Gewerkschaften

Sowohl das tarifpolitische Konzept der IG Metall [2007] als auch ein Beschluss der SPD [2007b] auf ihrem Parteitag und der SPD-Gewerkschaftsrat (SPD [2007a]) sehen eine stärkere Regulierung der Leiharbeit vor:

- Für die Leiharbeitsbranche soll ein allgemein verbindlicher Mindestlohn eingeführt werden.

- Vom Gleichbehandlungsgrundsatz hinsichtlich wesentlicher Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelt soll nicht mehr aufgrund eines Tarifvertrags für die Leiharbeitsbranche abgewichen werden können.
- Leiharbeitskräfte sollen bei der Berechnung von Schwellenwerten - etwa zur Einrichtung eines Betriebsrats - nach dem Betriebsverfassungsgesetz im Entleihbetrieb einbezogen werden.
- Die Mitbestimmungsrechte im Entleihbetrieb hinsichtlich der Leiharbeitskräfte sollen gestärkt werden. Dies kann sich beispielsweise auf den Umfang und die Dauer des Einsatzes von Leiharbeitskräften beziehen.

Die IG Metall [2007] fordert darüber hinaus die Wiedereinführung einer Höchstüberlassungsdauer und des Synchronisationsverbots. Ergänzend zu ihren Forderungen nach einer Regulierung auf europäischer Ebene fordert die SPD-Bundestagsfraktion [2007] auf nationaler Ebene ebenfalls die Wiedereinführung einer Überlassungshöchstdauer. Auch der DGB steht der Leiharbeit in der derzeitigen Form kritisch gegenüber, konkrete Reformvorschläge sind jedoch noch in der Diskussion. Kürzlich hat der DGB jedoch bereits einen allgemein verbindlichen Mindestlohn für die Leiharbeitsbranche und die Gleichbehandlung bei einer drei Monate übersteigenden Beschäftigungszeit gefordert (vgl. Deutscher Bundestag, Ausschuss für Arbeit und Soziales [2007]).

Reaktionen auf die Regulierungsvorschläge

Die CDU [2007] hat sich auf ihrem Parteitag Anfang Dezember 2007 eindeutig gegen die Beschlüsse des SPD-Parteitags hinsichtlich der Regulierung der Leiharbeit positioniert. Auch Bundeswirtschaftsminister Michael Glos (CSU) hat sich am 30. November 2007 in einer Plenardebatte des Deutschen Bundestages [2007, S. 13755] gegen eine weitere Regulierung der Leiharbeit ausgesprochen.

Die Zeitarbeitsverbände äußern sich ebenfalls überwiegend kritisch zu den SPD-Beschlüssen zur Leiharbeit. Die drei größten Verbände der Branchen, der AMP [2007], der BZA [2007a; 2007b] und der iGZ [2007], sind grundsätzlich gegen eine neue Regulierung der Leiharbeit. Abweichend davon fordern jedoch BZA und iGZ entsprechend ihres Tarifvertrags über Mindestarbeitsbedingungen (vgl. oben) einen allgemein verbindlichen Mindestlohn für die Branche. Dies soll durch die Aufnahme der Leiharbeitsbranche in das Entsendegesetz umgesetzt werden.

Schließlich warnt auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung [2007, S. 9] davor, die erfolgte Flexibilisierung der Leiharbeit zurückzunehmen.

Fazit und Reformalternative

Die Leiharbeit ist mit dem Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt durch die damalige rotgrüne Koalition auf Bundesebene weitgehend liberalisiert worden. Gleichzeitig wurde der Gleichbehandlungsgrundsatz von Leiharbeits- mit Stammkräften nach einjähriger Übergangsfrist ab Anfang 2004 eingeführt, wobei jedoch ein Tarifvertrag für die Leiharbeit Vorrang hat. Die derzeit konkurrierenden Tarifverträge für die Leiharbeit sind geprägt von dem Tarifwerk der CGB-Tarifgemeinschaft, das hinter den Forderungen der DGB-Tarifgemeinschaft zurückbleibt. Da der Gleichbehandlungsgrundsatz auch bei einem einzelvertraglichen Verweis auf einen Tarifvertrag entfällt, ist die DGB-Tarifgemeinschaft in ihrer Verhandlungsmacht durch das Tarifwerk der CGB-Tarifgemeinschaft bedeutend geschwächt.

Die Liberalisierung und die Abwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch Tarifverträge, die verglichen mit der Stammebelegschaft vielfach schlechtere Bedingungen für die Leiharbeitskräfte vorsehen, dürfte wesentlich zu dem sprunghaften Anstieg der Leiharbeit in den letzten Jahren beigetragen haben (vgl. hierzu auch *BLICKPUNKT ARBEIT UND WIRTSCHAFT* 1/2007). Dabei gibt es wohl zumindest einzelne Unternehmen, die Leiharbeit in großem Ausmaß und dauerhaft nutzen.

Entsprechend gibt es nicht nur von Gewerkschaftsseite, sondern inzwischen auch von der SPD Forderungen nach einer neuen Regulierung der Leiharbeit. Die Forderungen nach einem allgemein verbindlichen Mindestlohn für die Leiharbeit und der Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes unabhängig von tarifvertraglichen Regelungen für die Leiharbeit erscheinen dabei kaum gleichzeitig sinnvoll.

Ein Gleichbehandlungsgrundsatz, der neben dem laufenden Arbeitsentgelt und der regelmäßigen Arbeitszeit alle weiteren Arbeitsbedingungen umfasst, erscheint für die Verleiher kaum praktikabel, da sie eine Vielzahl tarifvertraglicher bzw. betrieblicher Regelungen kennen und die Arbeitsbedingungen für die Leiharbeitskräfte den wechselnden Entleihbetrieben jeweils anpassen müssten.

Die DGB-Tarifgemeinschaft hat mit zwei Arbeitgeberverbänden der Leiharbeit bereits einen Mindest-

lohn ausgehandelt, der mit seiner Allgemeinverbindlichkeit in Kraft treten soll. Der Mindestlohn entspricht ungefähr den untersten Entgeltgruppen der Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft und liegt damit etwas oberhalb der untersten Entgeltgruppen des Tarifwerks der CGB-Tarifgemeinschaft, das insoweit obsolet würde. Allerdings ist nicht zu erwarten, dass durch einen solchen Mindestlohn der intensive Einsatz von Leiharbeit durch einige Betriebe in Hochlohnbranchen wesentlich zurückgeht.

Zweckmäßiger erscheint hierzu der Ansatz der IG Metall, die Einsatzbedingungen von Leiharbeitskräften über den Entleihbetrieb durch Betriebsvereinbarung oder Haustarifverträge zu regeln. Hier könnte alternativ zu den derzeit diskutierten Reformansätzen auch eine gesetzliche Neuregelung ansetzen. So könnte beispielsweise vorgegeben werden, dass für einen bestimmten Zeitraum innerhalb eines (Kalender-) Jahres in Relation zur Stammebelegschaft ein bestimmter Anteil an Leiharbeitskräften nicht überschritten werden darf.² Damit bliebe einerseits die Leiharbeit zum Ausgleich von Belastungsspitzen oder zur zeitweisen Vertretung von Stammkräften attraktiv, gleichzeitig würde jedoch eine dauerhafte Nutzung von Leiharbeit in größerem Ausmaß unterbunden.

Literatur

Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) [2007]: „Erst die SPD - dann das Land“, *Pressemitteilung*, 26. Oktober 2007, Berlin.

Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) [2007a]: „Zeitarbeit und Konjunktur nicht mutwillig abwürgen“, *Pressemitteilung*, 2. Oktober 2007, Bonn.

Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) [2007b]: „Enkerts: ‚Die Zeitarbeit ist jetzt reif‘“, *Pressemitteilung*, 4. Dezember 2007, Bonn.

CDU [2007]: *Chancen für alle - Bildung. Arbeit. Wohlstand.*, Beschluss des 21. Parteitages der CDU Deutschlands, 2. bis 4. Dezember 2007, Hannover.

Deutscher Bundestag [2005]: „Zehnter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

² Dabei bedarf es sicherlich für Kleinbetriebe einer Anpassung, indem beispielsweise eine bestimmte Anzahl von Leiharbeitskräften in einem Betrieb unabhängig von dem genannten Anteil dauerhaft zulässig ist.

- AÜG -“, Unterrichtung durch die Bundesregierung, *Bundestagsdrucksache*, 15/6008, 30. September 2005, Berlin.

Deutscher Bundestag [2007]: „Stenografischer Bericht“, 131. Sitzung, *Plenarprotokoll*, 16/131, 30. November 2007, Berlin.

Deutscher Bundestag, Ausschuss für Arbeit und Soziales [2007]: „Stellungnahme des DGB zum Entwurf eines Arbeitnehmerüberlassungsänderungsgesetzes“, *Ausschussdrucksache*, 16(11)839, 5. Dezember 2007, Berlin.

DGB [2007]: *Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderung des 21. Jahrhunderts*, Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Grünbuch der EU-Kommission, 21. Februar 2007, Berlin.

FERTIG, MICHAEL, u.a. [2006]: *Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik*, Endbericht für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Teil 1: Verbesserungen der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen, Juni 2006, Essen u.a.

IG Metall [2007]: *Handlungsansätze für ein tarif- und betriebspolitisches Konzept der IG Metall zur Arbeitnehmerüberlassung*, o.O.

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) [2007]: „Zeitarbeitsfirmen öffnen ihre Türen für die Genossen“, *Pressemitteilung*, 26. Oktober 2007, Münster.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung [2007]: *Das Erreichte nicht verspielen*, Jahresgutachten 2007/08, 7. November 2007, Wiesbaden.

SPD [2007a]: „SPD-Gewerkschaftsrat: Bericht der Arbeitsgruppe Arbeitnehmerüberlassung“, *Pressemitteilung*, Nr. 604/2007, 23. Oktober 2007, Berlin.

SPD [2007b]: *Reformen für ein soziales Deutschland*, Beschluss Nr. 8 des SPD-Parteitags in Hamburg vom 26. bis 28. Oktober 2007, Hamburg.

SPD-Bundestagsfraktion [2007]: *Kernthesen der SPD-Bundestagsfraktion zum Grünbuch Arbeitsrecht der EU Kommission*, 15. März 2007, o.O.

BLICKPUNKT ARBEIT UND WIRTSCHAFT

Nr. 2/2007, 14. Dezember 2007

Kaltenborn, Bruno, und Nina Wielage

Leiharbeit: Neue Regulierung?

Nr. 1/2007, 14. Dezember 2007

Kaltenborn, Bruno

Leiharbeit im Aufschwung

Nr. 12/2006, Dezember 2006

(Aktualisierung von Nr. 3/2006):

Kaltenborn, Bruno, Petra Knerr und

Juliana Schiwarov

Hartz: Bilanz der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

Nr. 11/2006, Dezember 2006

(Aktualisierung von Nr. 2/2006):

Kaltenborn, Bruno, Petra Knerr und

Juliana Schiwarov

Hartz: Förderstrukturen

Nr. 10/2006, 10. Juli 2006:

Kaltenborn, Bruno, und Kathrin Göggel

Arbeitsmarktpolitik: Innovative Evaluierungs- und Steuerungsansätze mit TrEffeR

Nr. 9/2006, 10. Juli 2006:

Kaltenborn, Bruno

Hartz IV: Zentrale Steuerung und lokale Autonomie

Nr. 8/2006, 6. April 2006:

Kaltenborn, Bruno, Petra Knerr und

Juliana Schiwarov

Hartz IV: Leistungen von Arbeitsgemeinschaften und Optionskommunen

Nr. 7/2006, 6. April 2006

(Aktualisierung von Nr. 3/2005):

Kaltenborn, Bruno, und Juliana Schiwarov

Hartz IV: Föderaler Finanzstreit vorerst beigelegt

Impressum

BLICKPUNKT ARBEIT UND WIRTSCHAFT, Jg. 3, Nr. 2/2007

Internet: <http://www.wipol.de>

Herausgeber: Dr. Bruno Kaltenborn

Erscheinungsweise: unregelmäßig

Erscheinungsort: Berlin

ISSN 1861-9436

Alle Rechte vorbehalten.