

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN

Institut des Sciences du Travail



**DIE INSTITUTIONELLE REPRÄSENTATIVITÄT DER ARBEITGEBER- UND ARBEITNEHMERORGANISATIONEN IM
LEIHARBEITSSEKTOR
ZUSAMMENFASSUNG**

Projekt-Nr. VC/2003/0451

December 2004

Forschungsprojekt, das im Auftrag der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission durchgeführt wurde

EINLEITUNG

Dieser Bericht wurde im Rahmen einer Studie erstellt, die sich mit der institutionellen Repräsentativität der Sozialpartner in der Europäischen Union (EU-15) und der Lage von Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen in den neuen Mitgliedstaaten und den beitragswilligen Ländern beschäftigt. Die Studie wird vom Institut für Arbeitswissenschaft der Katholischen Universität Löwen (IST) im Auftrag der GD Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission durchgeführt (Ausschreibung Nr. VT/2002/83).

Dieser Bericht soll die Funktionsweise des sozialen Dialogs und die Repräsentativität der an diesem Dialog beteiligten Sozialpartner im Leiharbeitssektor in den Ländern der Europäischen Union (EU-15) untersuchen. Der Schwerpunkt der Studie liegt auf dem sozialen Dialog und den Organisationen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union vor dem 1. Mai 2004.

Hintergrund der Studie

Diese Studie hängt mit der Förderung des sozialen Dialogs auf gemeinschaftlicher Ebene durch die Europäische Kommission zusammen.

Die Frage der Repräsentativität der europäischen Organisationen kam im Rahmen der Förderung des sozialen Dialogs auf gemeinschaftlicher Ebene auf. 1993 legte die Europäische Kommission in einer Mitteilung¹ drei Kriterien fest, die den Zugang von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zu dem durch Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik geschaffenen Anhörungsprozess regeln. Laut dieser Mitteilung muss die Organisation folgende Bedingungen erfüllen: *(1) Die Organisationen sollen branchenübergreifend, sektor- oder berufsspezifisch sein und über eine Struktur auf europäischer Ebene verfügen; (2) sie sollen aus Organisationen bestehen, die selbst in die Strukturen der Sozialpartner der Mitgliedstaaten eingebunden und zur Aushandlung von Abkommen befugt sind, außerdem sollten sie möglichst alle Mitgliedstaaten repräsentieren; (3) sie sollten über angemessene Ressourcen verfügen, um wirksam am Anhörungsprozess teilnehmen zu können.* 1996 verabschiedete die Kommission ein Beratungsdokument², das eine möglichst umfassende Diskussion über die zur Unterstützung und Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union umzusetzenden Mittel einleiten sollte. Da die Sozialpartner auf europäischer Ebene dabei waren (und noch sind), sich zu strukturieren und neuen Beitritten ihre Einwilligung zu erteilen, hatte die Europäische Kommission eine Studie über die Repräsentativität branchenübergreifender und sektorieller Organisationen in der Europäischen Union in Angriff genommen. 1998 erstellte die Kommission eine neue Mitteilung³, in der sie die Mittel beschrieb, mit denen sie eine Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene vornehmen wollte. Dabei bekräftigte sie erneut die drei Kriterien der im Jahre 1993 formulierten Mitteilung, denen zufolge europäische Organisationen gemäß der in Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik festgeschriebenen Anhörung als repräsentativ anerkannt werden können. Diese drei Kriterien lauten: *(1) Die Organisationen sollen sektor- oder berufsspezifisch sein und über eine Struktur auf europäischer Ebene verfügen; (2) sie sollen aus Verbänden bestehen, die vollständig in die Strukturen der Sozialpartner der Mitgliedstaaten eingebunden und zur Aushandlung von Abkommen befugt sind, außerdem sollten sie mehrere Mitgliedstaaten vertreten; (3) sie*

¹ KOM(93) 600 endg. vom 14 Dezember 1993, Mitteilung der Kommission über *die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik.*

² KOM(96) 448 endg. vom 18 September 1993, Mitteilung der Kommission über *die Entwicklung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene.*

³ KOM(98) 322 endg. vom 20 Mai 1993, Mitteilung der Kommission über *die Anpassung und Förderung des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene.*

*sollten über angemessene Ressourcen verfügen, um wirksam am Anhörungsprozess teilnehmen zu können. In Ihrer Mitteilung *Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel*⁴ hat die Europäische Kommission schließlich im Jahre 2002 ihre Unterstützung und Stärkung bezüglich des sozialen Dialogs erneut bekräftigt. Wie in früheren Studien festgestellt⁵, liegt im Hinblick auf die drei von der Kommission festgelegten Kriterien *der Schwerpunkt der Veränderungen auf dem Verschwinden von Anforderungen bezüglich des sektorübergreifenden Charakters der Organisationen und der Tatsache, dass sie in allen Mitgliedstaaten vertreten sein müssen; die neuen Regeln sind nicht besonders restriktiv formuliert und verlangen lediglich, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen „mehrere“ Mitgliedstaaten vertreten müssen. Diese Lockerung der Durchführungsbestimmung könnte ein Abgrenzungsproblem mit sich bringen, da keine Kriterien für die zur Aktivierung erforderliche Mindestzahl an Mitgliedstaaten vorliegen.**

Angesichts dieser Umstände ist die Erweiterung der Europäischen Union und ihre Auswirkungen auf den sozialen Dialog auf gemeinschaftlicher Ebene zweifellos eines der wichtigsten Themen der Kommission. Die Entwicklung des sozialen Dialogs war daher Bestandteil des *gemeinsamen Besitzstandes. Der Vertrag verlangt die Förderung des sozialen Dialogs und gibt den Sozialpartnern zusätzliche Vollmachten. Daher sind die Bewerberländer aufgefordert, zu bestätigen, dass dem sozialen Dialog die erforderliche Bedeutung beigemessen wird und die Sozialpartner ausreichend entwickelt sind, um ihren Verpflichtungen auf EU-weiter und nationaler Ebene nachzukommen, sowie anzugeben, ob diese bei Gesetzesentwürfen bezüglich der Übernahme des beschäftigungs- und sozialpolitischen gemeinsamen Besitzstandes zu Rate gezogen werden... Daher ist nicht nur die Entwicklung tripartiter Strukturen, sondern auch eines autonomen, repräsentativen bipartiten sozialen Dialogs ein wichtiger Aspekt für die künftige Beteiligung der Sozialpartner der Bewerberländer an den auf europäischer und nationaler Ebene entwickelten Maßnahmen bezüglich des sozialen Dialogs.*⁶ Die Erweiterung wird sich sowohl auf sektorübergreifender als auch auf sektorieller Ebene auswirken. Insbesondere wird sie Konsequenzen für die europäischen Sozialpartner und deren institutionelle Repräsentativität haben. Der soziale Dialog und die Gewerkschaften in den neuen Mitgliedstaaten (und den Bewerberländern) wurden im Rahmen dieser Studie nicht untersucht. Die Frage der Repräsentativität der europäischen Organisationen wurde konsequent auf die 15 Mitgliedstaaten der Europäischen Union vor ihrer Erweiterung am 1. Mai 2004 beschränkt.

Verfahren zur Durchführung der Studie und methodologische Anmerkungen

Zur Durchführung dieser Studie wurde ein Netzwerk von Forschern aus Universitäten der berücksichtigten 15 Mitgliedstaaten der Europäischen Union eingerichtet. Diese Forscher sind sowohl von der Europäischen Kommission als auch von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen unabhängig. Jeder Forscher wurde damit beauftragt, auf der Grundlage eines gemeinsamen Schemas einen Bericht zu erstellen. Zu diesem Zweck wurde zuvor ein den Gegebenheiten der jeweiligen Länder angepasster Fragebogen ausgearbeitet (s. Anhang). Das IST (Institut für

⁴ KOM(2002) 341 endg. vom 26. Juni 2002, Mitteilung der Kommission: *Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel* (Zusammenfassung).

⁵ Spineux A., Walthery P. et al., *Report on the representativeness of European social partners organisations*, Bericht koordiniert vom Institut für Arbeitswissenschaft der Katholischen Universität Löwen im Auftrag der Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und Soziales der Europäischen Kommission, Löwen 1998.

⁶ Enlargement of the European Union. Guide to the negotiations. Chapter by chapter, Europäische Kommission, DG Erweiterung, Juni 2003.

Arbeitswissenschaft) war für Koordinierung und Erstellung von Zusammenfassungen zuständig. An dieser Stelle möchte das IST seine Unabhängigkeit bezüglich der politischen Konsequenzen und Entscheidungen, die sich aus der vorliegenden Studie ergeben könnten, bekräftigen.

Das Verfahren zur Durchführung der Studie, so wie es konzipiert wurde, impliziert nicht nur eine Erfassung quantitativer und qualitativer Daten bezüglich der beteiligten Akteure und des sozialen Dialogs, an dem teilgenommen wird, sondern auch *ein aktives Verhalten bei der Konsensbildung, die Teil des Prozesses des sozialen Dialogs selbst ist*. Falls die erfassten Daten in einigen Fällen keine völlig objektive Darstellung der Rolle der Organisationen zulassen, sollen die bei der Datensammlung und den Gesprächen mit den einzelnen betroffenen Akteuren aufgenommenen Kontakte *Teil des Prozesses einer gegenseitigen Anerkennung sein*⁷. Die Hauptquellen, auf die im Rahmen dieser Studie zurückgegriffen wurde, waren infolgedessen die sozialen Akteure selbst.

Zur Abgrenzung des zu untersuchenden Bereichs wurde als Hauptkriterium zur Ermittlung der in Betracht zu ziehenden Organisationen deren Rolle in den Tarifverhandlungen auf Sektorebene bestimmt.

Die Gespräche mit den Organisationen und die Erstellung der nationalen Berichtsentwürfe fanden von Februar bis Juni 2004 statt.

Abschließend noch einige Worte zum Anhörungsprozess unter Beteiligung der europäischen Sozialpartner. Folgende Organisationen wurden befragt (sie haben sich auch dazu entschlossen, uns ihre Stellungnahmen sowie diejenigen ihrer Mitglieder zum Berichtsentwurf zukommen zu lassen): EFCI und UNI-Europa. Diese Befragung fand im Oktober und November 2004 statt. Wir erhielten dementsprechend die Stellungnahmen zu den nationalen Kurzdarstellungen und haben versucht, möglichst viele davon zu berücksichtigen. Diese Anmerkungen wurden je nach Art der erhaltenen Informationen in unterschiedlicher Weise eingearbeitet: die Kommentare wurden in Form von Fußnoten eingefügt oder in den Haupttext aufgenommen, je nach Art der erhaltenen Informationen.

Die nationalen zusammenfassenden Berichte

Die in diesem Bericht enthaltenen nationalen zusammenfassenden Berichte schildern die Situation in den 15 Mitgliedstaaten der Europäischen Union unter folgenden Rubriken:

- Für jedes Land die Abgrenzung des Tätigkeitsspektrums, das unter den Leiharbeitssektor fällt;
- Beschreibung der allgemeinen Merkmale des Sektors (Beschäftigung, Unternehmen)
- Übersicht über den sozialen Dialog auf Sektorebene: Strukturen, Tarifverträge, wichtigste Verhandlungsgegenstände und Akteure.
- Beschreibung der Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen, die am sozialen Dialog im Leiharbeitssektor beteiligt sind: Repräsentativität und Anerkennung der Organisationen, Beteiligung an Tarifverhandlungen, Verbindungen auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene.

⁷ Reaktion auf die Ausschreibung VT/2002/83. Studie über die Repräsentativität der Sozialpartner auf sektorieller Ebene in der Europäischen Union sowie Einzeldarstellungen über die Situation der Sozialpartner in den Beitrittsländern, Institut für Arbeitswissenschaft, UCL, 2002.

DER LEIHARBEITSSEKTOR IN DER EU15

Definition und Abgrenzung des Sektors

Eine Definition der Leiharbeit: *Der Leiharbeitnehmer wird von einer Leiharbeitsfirma beschäftigt und anschließend auf Grundlage eines Handelsvertrags an das entleihende Unternehmen verliehen, um dort Arbeiten auszuführen. Diese Definition gilt für alle Mitgliedstaaten bis auf Irland und das Vereinigte Königreich, wo das Vertragsverhältnis der Leiharbeitnehmer oftmals unklar ist*⁸.

Die Rechtsvorschriften mancher Länder wie Belgien, Frankreich und Luxemburg geben die Bedingungen an, unter denen Leiharbeitnehmer eingesetzt werden können, und sie nennen gleichzeitig die Fälle, in denen dies untersagt ist. Andere Länder beschränken sich darauf, die Tätigkeiten und/oder Situationen zu nennen, in denen der Einsatz von Leiharbeitnehmern verboten ist (im Allgemeinen auf gesetzlichem Wege, in manchen Fällen, z.B. in Belgien, aber auch auf der Grundlage von Tarifabkommen). Dies betrifft vor allem bestreikte Unternehmen. Außerdem sei darauf hingewiesen, dass Euro-CIETT und Uni-Europa am 8. Oktober 2001 eine gemeinsame Erklärung unterzeichnet haben, die sicherstellt, dass Beschäftigungsagenturen einem entleihenden Unternehmen keine Arbeitnehmer zur Verfügung stellen, um streikende Arbeitnehmer dieses Unternehmens zu ersetzen.

⁸ Quellen: Donald STORRIE (2002) *Temporary agency work in the European Union*, Dublin: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, S. 1.

Land	Verbot des Einsatzes von Leiharbeit ⁹
Österreich	Das Gesetz verbietet befristete Arbeitsverträge in vertraglich geregelten Arbeitsverhältnissen zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer, schließt bestimmte Arbeiten aus der Definition der Arbeitnehmerüberlassung aus (z.B. die Versetzung eines Mitarbeiters zwischen zwei Tochterunternehmen eines Konzerns) und verbietet die Leiharbeit in bestimmten Sektoren (z.B. im öffentlichen Dienst und der Land- und Forstwirtschaft), wenngleich das Gesetz auch Sonderbestimmungen für die Land- und Forstwirtschaft beinhaltet. Allerdings gibt es keine Bestimmungen über die Arbeitnehmerüberlassung, die sich speziell auf den öffentlichen Dienst beziehen; die Arbeitnehmerüberlassung ist unter bestimmten Umständen verboten, z.B. wenn in einem Unternehmen ein Arbeitskampf im Gange ist. Ferner bestehen Unternehmenstarifverträge, die den Anteil der Leiharbeit auf 10% beschränken.
Belgien	Es ist gesetzlich festgelegt, dass Unternehmen nur in drei Szenarien auf Leiharbeit zurückgreifen dürfen: um einen fest angestellten Mitarbeiter zu ersetzen, bei zeitlich begrenzten und außergewöhnlichen Arbeitsspitzen und bei außergewöhnlicher Arbeit. Darüber hinaus ist die Leiharbeit z.B. in folgenden Fällen gesetzlich oder tarifvertraglich untersagt: im öffentlichen Dienst, um Beamte unter bestimmten Umständen zu ersetzen, bei Arbeiten unter Einsatz von Sprengstoff, Betriebsärzte oder bei Streiks oder Aussperrungen.
Dänemark	Keine Einschränkungen
Finnland	Keine Einschränkungen
Frankreich	Das Gesetz sieht drei breit gefasste Fälle von Leiharbeit vor: zur Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers, bei einer vorübergehenden Zunahme des Arbeitspensums und für schon an sich zeitlich befristete Arbeiten. Der Einsatz der Leiharbeit ist gesetzlich verboten, wenn sie zur Ersetzung streikender Mitarbeiter oder eines Gesundheitsberaters oder zur Ausführung besonders gefährlicher Aufgaben dient und in den ersten sechs Monaten nach Entlassungen, wenn der Einsatz der Leiharbeit auf einen vorübergehenden Anstieg des Arbeitsumfangs zurückgeht.
Deutschland	Die Beschäftigung von Leiharbeitsfirmen ist in allen Sektoren mit Ausnahme der Bauwirtschaft zulässig (diese Ausnahme wurde vom Bundesverfassungsgericht eingeführt). Es gibt keine Situationen oder Fälle, in denen Leiharbeit verboten wäre.
Griechenland	Stellen im öffentlichen Dienst sind ausgenommen, da das Einstellungsverfahren besonderen Gesetzen unterliegt. Außerdem ist es einem entleihenden Unternehmen untersagt, einen von einer Leiharbeitsfirma eingestellten Mitarbeiter zu beschäftigen, um streikende fest angestellte Mitarbeiter zu ersetzen oder wenn es in diesem Unternehmen in den vorherigen zwölf Monaten zu Massenentlassungen von Arbeitnehmern mit den gleichen Qualifikationen gekommen ist.
Irland	Keine Einschränkungen

⁹ Quellen: Nationale Berichte und Anhang II des CIETT-Dokuments.

Italien	Das Gesetz sieht vor, dass Leiharbeiter eingesetzt werden können, um abwesende Arbeitnehmer zu ersetzen, für zeitlich begrenzte Aufgaben, die von den fest angestellten Mitarbeitern des entleihenden Unternehmens nicht durchgeführt werden können, zur Bereitstellung von Kompetenzen, die im entleihenden Unternehmen in Spitzenzeiten nicht zur Verfügung stehen, und unter anderen Umständen, die in Sektortarifverhandlungen festgelegt werden. Der Einsatz von Leiharbeitern ist jedoch insbesondere nicht erlaubt, um streikende Arbeitnehmer zu ersetzen, gefährliche Arbeiten zu verrichten und in Firmen, die in den vorherigen zwölf Monaten Mitarbeiter entlassen haben.
Luxemburg	Der Einsatz von Leiharbeitern ist zulässig, um einen Mitarbeiter zu ersetzen, der vorübergehend abwesend ist oder dessen Arbeitsvertrag ausgesetzt wurde, für Saisonarbeit, Arbeiten in bestimmten Sektoren, wo normalerweise keine unbefristeten Arbeitsverträge zum Einsatz kommen, die Ausführung gelegentlicher, einmaliger Aufgaben, die nicht zum aktuellen Tätigkeitsbereich des Unternehmens gehören, außergewöhnliche Arbeitsspitzen, die Durchführung dringender Arbeiten zur Verhütung von Arbeitsunfällen und die Integration von Arbeitsuchenden. Allerdings ist der ständige Einsatz von Leiharbeitern für Arbeiten in Zusammenhang mit der normalen, ständigen Tätigkeit des Unternehmens verboten.
Niederlande	Die Leiharbeit ist gesetzlich verboten in Unternehmen, in denen ein Streik oder eine Aussperrung im Gange ist, und in der Seeschifffahrt.
Portugal	Der Einsatz von Leiharbeitern für die Ausführung von besonders unsicheren oder gesundheitsgefährdenden Aufgaben ist gesetzlich verboten.
Spanien	Der Einsatz von Leiharbeitern zur Ersetzung von streikenden Arbeitnehmern eines entleihenden Unternehmens, für die Ausführung von besonders unsicheren oder gesundheitsgefährdenden Aufgaben und Tätigkeiten, zur Besetzung von Stellen, die das entleihende Unternehmen in den zwölf Monaten zuvor gestrichen hat, und als befristet beschäftigte Arbeitnehmer in anderen Leiharbeitsfirmen ist gesetzlich verboten. Außerdem untersagt das Gesetz über Arbeitsverträge (LCT) öffentlichen Verwaltungen, Nutzungsverträge mit Leiharbeitsfirmen zu schließen; ausgenommen sind Umfragen, Datenerhebungen und ähnliche Dienstleistungen. Ebenso wenig darf die Baubranche Leiharbeiter einsetzen.
Schweden	Keine Einschränkungen
Vereinigtes Königreich	Keine Einschränkungen (die Elektrobranche setzt jedoch keine Leiharbeiter ein).

Die Statistiken und Tätigkeiten des Sektors sind zuweilen (z.B. im Fall Irlands) Bestandteil des größeren Sektors der privaten Arbeitsvermittler. Leiharbeitsfirmen sind nicht nur in der Vermittlung von Arbeitnehmern tätig, sondern auch in der Eingliederung von Zielgruppen: So hat z.B. der französische Staat besondere Abmachungen mit Leiharbeitsfirmen getroffen. In den Niederlanden werden rund 175.000 Vertreter von Zielgruppen durch diese Branche betreut. Bisweilen gelten private Vermittler sogar als effizienter als die öffentlichen Vermittlungsagenturen, z.B. in Italien.

Alle Länder haben den Sektor im Hinblick auf die Einführung von Leiharbeitsfirmen auf ihrem Staatsgebiet liberalisiert. Dies bedeutet jedoch nicht, dass der Markt unreguliert wäre: In der Praxis reguliert sich der Markt selbst oder, wie in Italien, Griechenland, Luxemburg und Irland der Fall, gibt es gesetzlich vorgeschriebene Mindestbedingungen für die Erteilung einer Zulassung. Wo zwar Selbstregulierung, aber keine Gesetze zur Regulierung des Marktzugangs bestehen, verpflichten die Arbeitgeberverbände zuweilen ihre Mitglieder, bestimmte wirtschaftliche oder praktische ethische Kriterien einzuhalten; Beispiele dafür sind Finnland und die Niederlande.

Sozioökonomische Merkmale des Sektors

Zurzeit¹⁰ sind allein in den EU-Ländern mehr als 7 Millionen Arbeitnehmer in der Leiharbeitsbranche beschäftigt. Für 2002 entspricht dies einem Tagesdurchschnitt von 2,8 Millionen Arbeitnehmern oder 1,9% der Erwerbstätigen in der EU, die über solche Agenturen beschäftigt waren. Der Anteil des Leiharbeitsbranche am Arbeitsmarkt ist in den einzelnen Mitgliedstaaten je nach deren Herangehensweise an die gesetzlichen Rahmenbedingungen der Leiharbeit sehr uneinheitlich. Der Anteil der Arbeitnehmer, die über Leiharbeitsfirmen beschäftigt sind, reicht von 4,5% in den Niederlanden über 3,2% im Vereinigten Königreich und 2,5% in Frankreich bis hin zu 0,7% in Spanien und noch weniger in Italien, wo die Branche erst seit 1998 eine Rechtsgrundlage besitzt. Von 1990 bis 2000 stieg die durchschnittliche tägliche Zahl der Leiharbeitskräfte um 9% pro Jahr und hat sich insgesamt mehr als verdoppelt¹¹. Prognosen unabhängiger Analysten zufolge wird sich dieser Trend fortsetzen, sofern ein geeigneter Rechtsrahmen besteht. Der Sektor hängt in hohem Maße von der allgemeinen wirtschaftlichen Lage ab: So zog der konjunkturelle Abschwung im Jahr 2002 einen Rückgang der Leiharbeiter in Frankreich, Italien, Dänemark und Luxemburg nach sich.

Im Bereich der Leiharbeitsfirmen haben große und oft multinationale Unternehmen im Allgemeinen den größten Anteil am Gesamtumsatz (Marktanteile von z.B. 70% in Frankreich, 90% in Schweden und 60% in Spanien). Das heißt jedoch nicht, dass kleinere Firmen nicht ein bestimmtes Marktsegment, z.B. eine geografische Region, beherrschen könnten, wie dies etwa in Italien der Fall ist.

Was das typische Profil der Leiharbeiter anbelangt, zeichnen sie sich in den meisten Ländern dadurch aus, dass sie unter 30, minderqualifiziert und Fabrikarbeiter sind. Der Männer- und Frauenanteil ist z.B. in Spanien ungefähr gleich, in anderen Ländern wie Frankreich, Luxemburg und Deutschland jedoch nicht; dort überwiegen bei weitem die Männer. Schweden weist indessen 60% weibliche Leiharbeiter auf.

¹⁰ Quellen: Euro-CIETT

¹¹ Nach Angaben des CIETT

Die Arbeitsverträge sind zumeist befristet, allerdings befürworten manche Länder wie etwa Griechenland und Italien unbefristete Verträge, was in diesen beiden Ländern aber dennoch die Ausnahme ist. In Schweden steht Leiharbeitnehmern nach sechs Monaten ein Gehalt zu, auch wenn sie gerade nicht beschäftigt sind. In den Niederlanden liegt der Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge bei mindestens 10%.

Sofern Daten zu den entleihenden Unternehmen vorliegen, wird daraus deutlich, dass ein Großteil der Kunden kleine und mittlere Unternehmen sind, die zumeist zum Industrie- oder Dienstleistungssektor gehören.

Sozialer Dialog und Sozialgesetze

Der Stand des sozialen Dialogs im Bereich des Leiharbeitssektors variiert beträchtlich von einem zu einem anderen Land. In Griechenland und Portugal ist er kaum ausgeprägt, wenn nicht sogar inexistent. In Irland und dem Vereinigten Königreich gibt es keinen ‚sozialen Dialog‘ im kontinentaleuropäischen Sinne innerhalb des Sektors. In Österreich (für Fabrikarbeiter), Belgien, Italien, Frankreich, Deutschland, Luxemburg, den Niederlanden und Schweden handeln die Sozialpartner Tarifabkommen aus, die ausschließlich diesen Sektor betreffen. In anderen Ländern enthalten neben den speziellen Tarifabkommen auch die allgemeinen Tarifabkommen verschiedene Bestimmungen über Leiharbeitnehmer (z.B. in Dänemark und Österreich (für im Büro angestellte Leiharbeitnehmer)). In Irland bestehen keine speziellen Tarifabkommen für Leiharbeitnehmer; diese werden jedoch in den bestehenden Abkommen genannt oder darin aufgenommen oder hinzugefügt. In Ländern wie z.B. Belgien und Spanien wurden die Vorschriften des Arbeitsrechts durch Tarifabkommen ergänzt. Andere Länder, darunter Finnland, besitzen keine speziellen Sozialgesetze für Leiharbeitnehmer, aber Tarifabkommen, die den Sektor betreffen. Generell gesagt, ist der Sektor, „da Leiharbeitnehmer (und vielleicht auch ihre Firmen) nur schwer zu organisieren sind, für viele Länder Neuland; außerdem besteht die Gefahr der Rivalität zwischen den Leiharbeitnehmern und den Mitarbeitern des entleihenden Unternehmens, sodass man davon ausgehen könnte, dass die Tarifkultur eher unterentwickelt wäre... Es gibt allerdings Ausnahmen... [wie] Schweden... [und] die Niederlande.“¹².

Da es an Gesetzen oder speziellen Tarifabkommen fehlt, gilt normalerweise allgemein das Prinzip der Gleichbehandlung, d.h. für Leiharbeitnehmer gilt die gleiche gesetzliche oder tarifvertragliche Regelung wie für alle anderen Arbeitnehmer. Bei gleicher Arbeit müssen für Leiharbeitnehmer daher die gleichen Bedingungen gelten wie für Mitarbeiter des entleihenden Unternehmens. Das/die geltende(n) Tarifabkommen des entleihenden Unternehmens dient/dienen dabei als Bezugspunkt. Dann werden, wie bereits erwähnt, je nach Land spezielle Tarifabkommen zwischen den Sozialpartnern unterzeichnet, in denen die objektiven Merkmale der Leiharbeit ergänzt und berücksichtigt werden sollen.

¹² Quelle: Donald STORRIE (2002) *Temporary agency work in the European Union*, Dublin: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Was die Tarifbindung von sektoralen Tarifabkommen anbelangt, lässt sich allgemein, wie etwa auch in Italien und Luxemburg, wo das Erga-omnes-Prinzip gilt, keine Abweichung von den allgemein geltenden Übertragungsverfahren feststellen. Die Tarifbindung ist in Schweden recht hoch (80%), da Großunternehmen den Arbeitgeberverbänden des Sektors angehören. Das Gleiche gilt für Dänemark, wo für mehr als 80% der Arbeitnehmer einschließlich der Leiharbeiter Tarifabkommen gelten. Der Grund für die hohe Tarifbindung in den Niederlanden (80%) (trotz einer relativ niedrigen Mitgliedschaft in Gewerkschaften) ist der starke Arbeitgeberverband in Verbindung mit der Möglichkeit, dass die Regierung Tarifabkommen auf andere Arbeitnehmer überträgt. In Luxemburg beträgt die Tarifbindungsrate 100%, und Belgien, Deutschland und Frankreich liegen nur knapp darunter.

Tarifverhandlungen und Tarifabkommen betreffen eine Vielzahl von Themen, und die Diskussionen gehen auf Besonderheiten der jeweiligen Länder und den Umfang an sozialem Schutz für Leiharbeiter ein.

Land	Sozialer Dialog und Tarifabkommen ¹³
Österreich	Leiharbeitnehmer werden von den Tarifabkommen der entleihenden Unternehmen abgedeckt; allerdings gilt laut Arbeitsverfassungsgesetz das Prinzip, wonach sich die Bedingungen nicht verschlechtern dürfen: In der Praxis bedeutet dies, dass, wenn das für die entleihende Firma geltende Tarifabkommen weniger günstig für Leiharbeitnehmer ist, auch während einer Arbeitnehmerüberlassung das Tarifabkommen gilt, das Leiharbeitnehmer unmittelbar bindet. Verhandlungen im Rahmen der allgemeinen zweiseitigen Tarifverhandlungen: Im Gegensatz zu den Büroangestellten fallen Fabrikarbeiter unter ein spezielles Sektor-Tarifabkommen, das eine Klausel bezüglich der Ist-Löhne enthält. Das wichtigste Verhandlungsziel ist die Aufnahme einer Ist-Lohn-Klausel in den Tarifvertrag für im Büro angestellte Leiharbeitnehmer.
Belgien	Gleiche Behandlung wie andere Mitarbeiter des entleihenden Unternehmens für vergleichbare Arbeit, was die Voraussetzungen und Bedingungen für eine Beschäftigung und alle auf Unternehmensebene vereinbarten Zuschläge angeht, spezielle sektorale Tarifverhandlungen und -abkommen (Ausbildung, Mobilität, Arbeitssicherheit usw.).
Dänemark	Leiharbeitnehmer genießen in bestimmten Fällen, wenn die Arbeitszeit mehr als acht Stunden pro Woche beträgt, den gleichen gesetzlichen Schutz wie andere Arbeitnehmer. Eine wichtige Ausnahme besteht jedoch, denn Leiharbeitnehmer fallen nicht unter das Gesetz zum Schutz von (Büro-) Angestellten, obwohl diese Beschäftigung typisch für Leiharbeitnehmer ist. Die allgemeinen Vereinbarungen verlangen, dass die Lohn- und Arbeitsbedingungen den geltenden Mindestbedingungen im entleihenden Unternehmen entsprechen, während die sozialen Belange (Rente usw.) von der Leiharbeitsagentur geregelt werden, die als Arbeitgeber zu betrachten ist. Außerdem: Ergänzung der allgemeinen Vereinbarungen durch ein Protokoll und Aufstellung spezieller Tarifabkommen (zu Löhnen, Arbeitszeiten, Beitrag zur Rentenkasse usw.).
Finnland	Die Leiharbeit muss die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen einhalten; die Leiharbeitsfirma ist verpflichtet, das Tarifabkommen des entleihenden Unternehmens auf Leiharbeitnehmer anzuwenden (Prinzip der Gleichbehandlung), was jedoch nicht bedeutet, dass sie den gleichen Lohn wie die fest angestellten Mitarbeiter erhalten, sondern der Lohn sollte auf dem für Leiharbeitnehmer des Sektors geltenden Niveau liegen. Außerdem: Spezielle Tarifabkommen (Lohnniveau, Mutterschaftsurlaub, Beschäftigungssicherheit usw.).
Frankreich	Das Gesetz stellt die Gleichbehandlung in den Mittelpunkt; Arbeitssicherheit nach den allgemeinen gesetzlichen Vorschriften; Prinzip der Gleichbehandlung; Leiharbeitnehmer haben eigene Tarifabkommen (Überstunden, flexible Arbeitszeiten, berufliche Bildung, Arbeitszeitkonten usw.), die im Grunde aus einer Serie von sektoralen Tarifabkommen

¹³ Sektorale Abkommen sind als bindend für alle Leiharbeitnehmer zu verstehen, ungeachtet des Sektors, in dem sie beschäftigt sind. In gewissem Sinne handelt es sich um „branchenübergreifende“ oder „nationale“ Abkommen. Quellen: Nationale Berichte

	bestehen und von Vertretern der Leiharbeiter in der Leiharbeitsfirma und dem entleihenden Unternehmen ausgehandelt werden (praktisch alle Abkommen über Leiharbeiter werden auf der Ebene der Branche geschlossen).
--	---

Deutschland	Die Grundsätze der gleichen Bezahlung und der Gleichbehandlung sollen gesetzlich garantiert werden; zweiseitige und zentrale Tarifverhandlungen; sechs Sektor-Tarifabkommen; einige Abkommen auf Unternehmensebene; spezielle sektorspezifische Zahlungen für Mitarbeiter mit einer Fahrzeit von mehr als 1,5 Stunden zum entleihenden Unternehmen, unterschiedliche Löhne, wenn der Arbeitnehmer „frei“ ist, d.h. er wird nicht vom entleihenden Unternehmen, sondern immer noch von der Leiharbeitsfirma beschäftigt.
Griechenland	Was die Löhne anbelangt, darf die Entlohnung von Leiharbeitnehmern nicht unter den Grundlöhnen liegen, die in den sektoralen, betrieblichen oder anderen Abkommen festgelegt sind und für die fest angestellten Mitarbeiter der entleihenden Unternehmen gelten. Außerdem gibt es kein spezielles Tarifabkommen des Sektors, und der soziale Dialog ist sehr begrenzt.
Irland	Es gibt keine besonderen arbeitsrechtlichen Bestimmungen über Leiharbeitnehmer. Der Sektor unterliegt in erster Linie freiwilligen Vereinbarungen, die nicht die gleiche Gesetzeskraft wie in den anderen EU-Ländern besitzen. Leiharbeitnehmer fallen nicht unter spezielle Tarifabkommen, sondern werden in den bestehenden Abkommen genannt oder darin aufgenommen oder hinzugefügt. Es besteht ein Dreiparteien-Dialog bei zentralen Tarifverhandlungen.
Italien	Spezielle branchenübergreifende Abkommen (neben den gesetzlichen Vorschriften) zur Ergänzung der sektoralen Verhandlungen legen Mindeststandards bei den Löhnen und spezielle Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitnehmern über die nationalen branchenweiten Abkommen fest. Folglich bestehen keine echten Unterschiede im Bereich der Löhne und der Arbeitsbedingungen zwischen Leiharbeitnehmern und den anderen Arbeitnehmern für ähnliche Arbeiten; zwischen Leiharbeitnehmern sind jedoch je nach Sektor bedeutende Unterschiede festzustellen.
Luxemburg	Prinzip der Gleichbehandlung und spezielle sektorale Abkommen (berufliche Bildung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz usw.).
Die Niederlande	Es ist gesetzlich festgelegt, dass Leiharbeitnehmer in gleicher Höhe wie die Mitarbeiter des entleihenden Unternehmens zu entlohnen sind, sofern nicht anderslautende gesetzliche oder tarifvertragliche Vorschriften gelten; vorwiegend durch spezielle Tarifabkommen geregelt (Rechte im Fall von Krankheit und Behinderung oder Arbeitsmangel, Alterssicherung und Kündigungsfristen).
Portugal	Die sektorspezifischen und die Arbeitsbedingungen sind überwiegend gesetzlich oder durch Tarifabkommen (betreffend Gehaltstabellen, Essenzuschüsse und Gesundheit sowie Sicherheit am Arbeitsplatz) wie auch durch ein spezielles Tarifabkommen geregelt.
Spanien	Das Prinzip der Gleichbehandlung ist im Gesetz und dem nationalen Tarifabkommen für Leiharbeitnehmer verankert. Daraus folgt, dass die Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitnehmern durch das Tarifabkommen des entleihenden Unternehmens geregelt werden. Außerdem enthalten die Tarifabkommen vieler Sektoren nun immer öfter Garantieklauseln für Leiharbeitnehmer.
Schweden	Es gibt keine besonderen arbeitsrechtlichen Bestimmungen für Leiharbeitnehmer, aber zwei spezielle Tarifabkommen

	(für Fabrikarbeiter und für Büroangestellte). Die Tarifverhandlungen betreffen vor allem die Höhe der Löhne und insbesondere den Bezugslohn sowie die Höhe der Ausgleichsleistung für den Fall, dass ein Leiharbeitnehmer nicht beschäftigt ist.
Vereinigtes Königreich	Es gibt keine speziellen gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern. Der soziale Dialog innerhalb des Sektors ist sehr begrenzt: Außer in der Bau- und der Contracting-Branche gibt es keine branchenweiten Tarifverhandlungen.

Die wichtigen Themen der Gespräche und Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern sind von Land zu Land verschieden und betreffen Angelegenheiten wie die Berechnung der Berufsjahre (z.B. in Dänemark und Frankreich), Mutterschaftsurlaub kombiniert mit kurzen Beschäftigungszeiten (Finnland), die Diskriminierung von Arbeitnehmervertretern (Frankreich), die gewünschte Laufzeit eines befristeten Arbeitsvertrags und das Ausmaß der gesetzlichen Auflagen für die Leiharbeit (Griechenland), Probleme im Zusammenhang mit dem Anspruch bzw. dem fehlenden Anspruch auf soziale Leistungen und mit der Einrichtung eines Sektorfonds für die Regelung von Angelegenheiten wie dem dreizehnten Monatsgehalt, Maßnahmen im Bereich der beruflichen Bildung und der Arbeitssicherheit usw. (Luxemburg), Auslegung und Einhaltung des Gesetzes, z.B. Unstimmigkeiten über Arbeitszeiten, Urlaubsgeld, Bezahlung von Feiertagen und Abfindungen bei Vertragsende (Portugal), die Beseitigung von gesetzlichen Begrenzungen, Einschränkungen und Zusatzkosten, die in Spanien zurzeit gesetzlich vorgeschrieben sind, oder die Sicherheit und Qualität von Aufträgen, Berufsbildungspolitiken, Lohnpolitiken usw. (Spanien), die Festlegung der Stundenlöhne und -gehälter (Deutschland) und die EU-Richtlinie zur Leiharbeit (Irland).

Obwohl weiterhin Reibungspunkte bestehen, zeichnen sich die Arbeitsbeziehungen durch ein allgemein relativ konstruktives und positives Klima aus, auch wenn es immer wieder zu Unstimmigkeiten kommt: So wird z.B. in Italien das Klima als positiv bezeichnet, wobei die Sozialpartner sehr gute Beziehungen unterhalten (Vertiefung des sozialen Dialogs), in Luxemburg haben beide Partner auf die hohe Qualität des sozialen Dialogs verwiesen, in Finnland sind in den kommenden Jahren keine Kontroversen zwischen den Sozialpartnern zu erwarten (das Klima hat sich sogar verbessert), und in Frankreich gilt der soziale Dialog als konstruktiv, auch wenn z.B. manche Gewerkschaften befürchten, dass die Tarifverhandlungen sich immer mehr auf bestimmte, weniger wichtige Fragen des Sektors konzentrieren.

Obwohl das soziale Klima insgesamt relativ friedlich ist, steht der Ausbau des sozialen Dialogs in manchen Ländern vor recht hohen Hindernissen. So ist z.B. laut den Sozialpartnern des Sektors in Portugal die Tatsache das größte Hindernis, dass die Arbeit sehr unsicher ist und folglich ihre Repräsentativität gering ist. Darüber hinaus hätten die Unternehmen selbst ebenfalls schwache Strukturen. Ferner sollte es aus ihrer Sicht einen Ansprechpartner geben, der alle Leiharbeitsfirmen vertritt, damit Tarifverhandlungen wirkungsvoller würden. In Deutschland sind die Haupthindernisse des noch recht neuen sozialen Dialogs innerhalb des Sektors einerseits die Befürchtung der Arbeitnehmer, dass es zu einem Verlust an Wettbewerbsfähigkeit kommen könnte, falls der Sektor durch Tarifabkommen und Gesetze stark reguliert würde, und andererseits die bisher eher negative Haltung der Gewerkschaften gegenüber der Leiharbeit, da sowohl die Arbeitsbedingungen als auch die Bezahlung schlechter als bei fest angestellten Arbeitnehmern waren (woran auch die Vereinbarungen der jüngsten Zeit nichts geändert haben).

Der soziale Dialog auf europäischer Ebene

Euro-CIETT bildet zusammen mit UNI-Europa den Ausschuss für den sozialen Dialog im Leiharbeitssektor. Seit dessen Gründung haben die Sozialpartner des Leiharbeitssektors gemeinsame Erklärungen zum sozialen Dialog im Leiharbeitssektor (2000) und zu den Kriterien der europäischen Richtlinie zur Zeitarbeit (2001) verabschiedet. Zurzeit arbeitet der Ausschuss für den sozialen Dialog an einem Projekt über die berufliche Bildung, das die Möglichkeiten zur Wiedereingliederung von „schwierigen Arbeitnehmerkategorien“ (Schulung von Außenseitern) und die Rolle der Vermittler in diesem Zusammenhang prüft. Laut OECD-Definition umfasst der Begriff „schwierige Arbeitnehmerkategorien“ ältere und jüngere Arbeitnehmer, Behinderte, ethnische Minderheiten, Frauen usw.

„Die Sozialpartner auf EU-Ebene [UNICE und EGB] haben bereits Rahmenvereinbarungen über Teilzeitarbeit und über befristete Arbeitsverträge geschlossen, die im Wege von Richtlinien des Rates durchgeführt wurden, jedoch nicht über Leiharbeit. Die diesbezüglichen Verhandlungen scheiterten im Mai 2001 nach nur einjährigen Gesprächen der Sozialpartner. Es liegt auf der Hand, dass die Sozialpartner sich wirklich um ein Einvernehmen bemühten und glaubten, dieses könne bis zum Ende der Verhandlungen hergestellt werden. Da die Sozialpartner nach dem Verfahren von Artikel 138 EG-Vertrag keine Einigung erzielten, musste die Kommission die politische Entscheidung treffen, ob sie einen Richtlinienvorschlag vorlegen wollte. Rechtsgrundlage des Entwurfs ist Artikel 137 Absatz 2 EG-Vertrag (unter Bezug auf die Nennung der ‚Arbeitsbedingungen‘ in Artikel 137 Absatz 1)“¹⁴.

Die Kommission hat im März 2002 vorgeschlagen, dass Leiharbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern, die im entleihenden Unternehmen die gleiche Arbeit verrichten, grundsätzlich gleich behandelt werden sollen – auch bezüglich des Entgelts. Im Jahr 2003 jedoch gelangte der Ministerrat nicht zu einer Entscheidung über diese grundlegende Richtlinie, die Leiharbeitnehmern ein Mindestmaß an Schutz gewähren und gleichzeitig den Sektor in den Ländern liberalisieren soll, in denen Einschränkungen für den Einsatz von Leiharbeitnehmern bestehen, um Arbeitsplätze zu schaffen. Die wichtigsten Hindernisse für eine Einigung waren:

- „Die Länge der „Schonfrist“, d.h. des Zeitraums, in dem der Gleichbehandlungsgrundsatz – bezüglich der Entgeltfrage – nicht anwendbar ist: Die Kommission hatte sechs Wochen vorgeschlagen, um einen übertriebenen Verwaltungsaufwand für sehr kurze Leiharbeitsverhältnisse zu vermeiden. Das Parlament und die Mehrheit der Mitgliedstaaten fordern, die Gleichbehandlung – auch bezüglich des Arbeitsentgelts – ab dem ersten Tag des ersten Leiharbeitsverhältnisses anzuwenden. Eine Minderheit der Mitgliedstaaten möchte eine sehr viel längere „Schonfrist“ vorsehen.
- Die Intensität der Verpflichtung der Mitgliedstaaten, ihre Einschränkungen des Einsatzes von Leiharbeitnehmern zu lockern. Die Kommission hatte vorgeschlagen, die Einschränkungen des Einsatzes von Leiharbeitnehmern erneut zu überprüfen und sie zu beseitigen,

¹⁴ Europäische Kommission (Beschäftigung und Soziales), März 2002 (http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/mar/062_de.html)

wenn sie nicht objektiv gerechtfertigt sind. Einigen Mitgliedstaaten widerstrebt es noch, sich ausdrücklich zu verpflichten, solche Einschränkungen nochmals zu überprüfen“¹⁵.

Die europäischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und deren Mitgliedsverbände

Der (europäische) Internationale Verband der Zeitarbeitunternehmen (Euro-CIETT)

CIETT (der Internationale Verband der Zeitarbeitunternehmen) wurde am 17. Mai 1967 in Paris gegründet und finanziert sich ausschließlich aus den Beiträgen seiner Mitglieder, den nationalen Verbänden der Arbeitsvermittlerbranche aus 30 Ländern und sechs der weltweit größten Unternehmen der Branche. Die CIETT-Mitgliedschaft steht den einzelstaatlichen Verbänden der Leiharbeitsfirmen und den Einzelunternehmen offen, wenn diese bestimmte Kriterien erfüllen, darunter insbesondere die Mitgliedschaft in mindestens fünf nationalen CIETT-Verbänden. CIETT beschränkt seine Tätigkeiten jedoch nicht auf Länder, in denen die Beschäftigungsagenturen in einem nationalen Verband organisiert sind. Wenn in ihrem Land kein solcher Verband besteht, können einzelne Unternehmen die assoziierte Mitgliedschaft beantragen. Assoziierte Mitglieder müssen genau wie Vollmitglieder den CIETT-Verfahrenskodex einhalten.

Euro-CIETT ist ein Ausschuss des CIETT, dem CIETT-Ratsmitglieder aus der Europäischen Union, dem Europäischen Wirtschaftsraum und den EFTA-Ländern angehören. Euro-CIETT beteiligt sich aktiv an der Gesetzgebung und der Politik auf europäischer Ebene und ist zuständig für alle Beiträge des CIETT zur europäischen Diskussion im Bereich der Beschäftigungspolitik und den anderen Politikbereichen, die Auswirkung auf die Branche haben könnten. Euro-CIETT wird von der Europäischen Kommission als Sozialpartner für den Leiharbeitssektor im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs anerkannt. Alle Euro-CIETT-Mitglieder gemeinsam bilden den Euro-CIETT-Ausschuss. Jedes Mitglied hat eine Stimme, und für die formelle Verabschiedung eines Beschlusses ist in Abhängigkeit von seiner Bedeutung die Einstimmigkeit und/oder eine qualifizierte Mehrheit notwendig, wobei Euro-CIETT jedoch auf Konsensfindung bedacht ist.

Das wichtigste Ziel von CIETT und Euro-CIETT ist die Herstellung eines größeren Bewusstseins für den Beitrag, den die Leiharbeit für den Arbeitsmarkt leistet. Im Hinblick darauf wollen sie:

- die Gründung von Verbänden in den Ländern anregen, in denen bisher kein Verband besteht;
- den Austausch, die Zentralisierung und die Verbreitung von Informationen und Fachliteratur von direktem oder indirektem Belang für die Leiharbeit fördern, damit sowohl ihre Mitglieder als auch die Öffentlichkeit, die Behörden, die Sozialpartner, die Medien und die anderen interessierten Kreise diese Informationen nutzen können;

¹⁵ Europäische Kommission, Pressemitteilung IP/796/993, 3. Juni 2003..

- auf Wunsch und in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsverbänden Verhandlungen zum Thema Leiharbeit mit internationalen Einrichtungen und Organisationen sowie einzelstaatlichen Regierungen oder offiziellen einzelstaatlichen Organisationen führen;
- das Ansehen des Berufsstandes fördern und ihm einen festen Platz in der Gesellschaft sichern, die Tätigkeiten ihrer Mitglieder im Hinblick auf den Schutz der Interessen der Leiharbeiter unterstützen und sich für die Harmonisierung des Status der Leiharbeiter einsetzen;
- auf die allgemeine Annahme des Prinzips hinarbeiten, wonach Leiharbeiter die Mitarbeiter von Beschäftigungsagenturen sind. (Vorbehaltlich der gesetzlichen oder gesellschaftlichen Gegebenheiten, die in manchen Ländern dazu führen können, dass zwischen der Leiharbeitsbranche und den Leiharbeitern keine Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung entstehen kann).

Die Euro-CIETT-Mitgliedsverbände sind in der Tabelle unten aufgeführt. Es sollte festgehalten werden, dass die Berechnungsweise der Unternehmens- und der Leiharbeitsdichte von Land zu Land verschieden ist, genau wie das Referenzjahr. Weitere Einzelheiten finden Sie in den einzelstaatlichen Berichten. Die Prozentangaben sind auf jeden Fall mit Vorsicht zu verwenden. Eine niedrige Dichte von Unternehmen bedeutet nicht unbedingt, dass deren Auswirkung auf den Sektor gering ist, denn es kann sein, dass die Arbeitgeberverbände nur einen kleinen Teil der Unternehmen abdecken, während sie nach Umsatz- und Auftragszahlen einen großen Teil des Marktes abdecken. Dies wiederum wird die Stellung der Arbeitgeberverbände im Hinblick auf die Repräsentativität de facto stärken. In manchen Ländern wie z.B. Belgien und Dänemark decken die Verbände Tätigkeiten über den Bereich der Leiharbeit hinaus ab, etwa im Bereich der Einstellung.

Nachfolgend finden Sie eher allgemeine Beobachtungen nach Ländergruppen zur Frage der Repräsentativität von Euro-CIETT-Mitgliedsverbänden (weitere Einzelheiten finden Sie in den einzelstaatlichen Berichten):

- Länder mit hoher, ausschließlicher Repräsentativität einschließlich der Möglichkeit zu verhandeln: Frankreich, Luxemburg, Portugal und Schweden;
- Länder mit hoher Repräsentativität einschließlich der Möglichkeit zu verhandeln: Belgien, Finnland, Niederlande und Spanien;
- Länder mit mehreren recht großen Arbeitgeberverbänden, die an den Tarifverhandlungen teilnehmen, die jedoch nicht alle Euro-CIETT-Mitglieder sind: Italien und Deutschland;
- ein Land, in dem es andere Arbeitgeberverbände gibt, die den Sektor nicht unmittelbar vertreten, aber für den Sektor verhandeln können: Dänemark
- Länder, in denen die Mitgliedsverbände nicht die Möglichkeit haben zu verhandeln: Österreich, Griechenland, Irland und das Vereinigte Königreich.

Union Network International Europa (UNI-Europa)

UNI-Europa ist die europäische Regionalorganisation der Union Network International (UNI). Sie ist am 1. Januar 2000 durch den Zusammenschluss von vier internationalen Gewerkschaftsbünden entstanden und finanziert sich vor allem aus den Beiträgen ihrer

Mitgliedsgewerkschaften, die auf ihren alle vier Jahre stattfindenden Konferenzen festgelegt werden. Innerhalb des Verbandes ist der IBITS-Sektor (Information, Wirtschaft, Informationstechnologie, Dienstleistungen) für den Bereich der Leiharbeit zuständig.

UNI-Europa ist wie folgt strukturiert:

- Das höchste Entscheidungsorgan von UNI-Europa ist die Regionalkonferenz, die alle vier Jahre stattfindet und auf der alle Mitgliedsverbände anwesend sind.
- Der Regionalvorstand, der einmal pro Jahr tagt, leitet die Geschäfte von UNI-Europa in den Zeiten zwischen den Regionalkonferenzen. Der Vorstand ist berechtigt, Unterausschüsse einzusetzen, die ihn bei seiner Arbeit unterstützen.
- Der Regionalvorstand ist ermächtigt, ein Präsidium zu bestellen, „das ihn bei der Leitung der Region im Zeitraum zwischen den Regionalvorstandssitzungen unterstützt“. Der Regionalpräsident, der Regional-Vizepräsident und der Regionalsekretär sind Mitglieder des Regionalpräsidiums¹⁶.

UNI-Europa soll zum Aufbau eines sozialen und demokratischen Europas beitragen. Ein Netzwerk der europäischen Betriebsräte besteht bereits; UNI-Europa setzt sich dafür ein, dass die Gewerkschaften eine weitaus klarer definierte Rolle innerhalb dieser Betriebsräte erhalten. Darüber hinaus spielt UNI-Europa eine wichtige, aktive Rolle im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB). Weitere Schwerpunkte:

- Förderung der Chancengleichheit
- Unterstützung von Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa
- Vertretung hoch qualifizierter, professioneller Mitarbeiter
- Drängen auf bessere berufliche Fortbildung
- Erfassung neuartiger Arbeitsbereiche (z.B. Callcenter) und junger Menschen

Aufgrund der Besonderheiten des Sektors lassen sich in den meisten Ländern kaum genaue Angaben zur Gewerkschaftsmitgliedschaft machen. Ein wesentliches Merkmal von Leiharbeitnehmern ist, dass sie Aufträge in verschiedenen Sektoren der Wirtschaft übernehmen, sodass Mitgliederzahlen nur sehr schwer ermittelt werden können. Außerdem weisen nur wenige Gewerkschaften Strukturen auf, die speziell auf Leiharbeitnehmer und deren Bedürfnisse zugeschnitten sind. Wie bei den Arbeitgeberverbänden schwankt auch hier die Mitgliederdichte, sofern sie überhaupt verfügbar ist, von einem Land zum anderen (weitere Einzelheiten dazu finden Sie in den einzelstaatlichen Berichten).

Was die Repräsentativität der Mitgliedsverbände von UNI-Europa angeht, sind diese in den meisten Ländern im Sektor aktiv. In Belgien, Italien, Luxemburg, den Niederlanden, Spanien, Schweden und dem Vereinigten Königreich sind alle Vertreterverbände der aktiven Arbeitnehmer des Sektors direkt oder indirekt Mitglieder von Uni-Europa. In Österreich ist die Situation sehr ähnlich: Obwohl es im Sektor noch eine weitere Gewerkschaft (für Büroangestellte) gibt, die nicht Mitglied ist, besitzt UNI-Europa die Vorherrschaft über praktisch das gesamte Land. Beide Gewerkschaften gehören dem gleichen Verband an, der als einziger das Recht hat, Tarifabkommen abzuschließen. In Griechenland,

¹⁶ UNI-Europa. Satzung, Artikel 6-10.

Irland und dem Vereinigten Königreich hat UNI-Europa keine aktiven Mitgliederorganisationen im Sektor. In anderen Ländern spielen mehrere Organisationen, die nicht Mitglieder von UNI-Europa sind, eine Rolle im Sektor. Die vorliegenden Zahlen lassen jedoch keine genaue Bewertung ihres Einflusses zu.