



*Sindikat kovinske in
elektroindustrije Slovenije*

Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana

**INTERNATIONALE KONFERENZ
ÜBER DIE ARBEIT IN LEIHFIRMEN,
DIE EINE ARBEIT BEI EINEM
ANDEREN ARBEITGEBER VERMITTELN**

Grafenau, Deutschland, 15/16 Juni 2007

INHALT DES VORTRAGS

1.ERLEUTERUNG DER BEGRIFFE

2.RECHTLICHER RAHMEN

3.ENTWICKLUNG UND UMFANG DER LEIHARBEITSFIRMEN

**4.EINFLUSS DER LEIHARBEITER AUF DEM ARBEITSMARKT,
BESCHÄFTIGUNG, TARIFVERTRÄGE, LÖHNE**

**5.ZUSAMMENARBEIT DER GEWERKSCHAFTEN MIT DEN
LEIHARBEITSFIRMEN,KONTROLLBEHÖRDEN,
GESETZGEBERN UND DER JUSTIZ**

**6.POSITIVE UND NEGATIVE BEISPIELE DER
LEIHARBEITSFIRMEN**

ERLÄUTERUNG DER BEGRIFFE:

1. Eine Leiharbeitsfirma ist eine Organisation bzw. ein Arbeitgeber, die/der mit einem Konzessionsvertrag bevollmächtigt ist für:

- **vermittelt Arbeit**
- **vermittelt Arbeit an Studenten und Schüler, die zeitgebunden oder periodisch ist**
- **sichert Arbeit der Arbeitnehmer einem anderen Arbeitgeber / Benutzer (Die Konferenz wird sich hauptsächlich mit dieser Tätigkeit der Leiharbeitsfirmen beschäftigen)**
- **Anfertigung von Beschäftigungsplänen für Arbeitslose**
- **Ergreifung von Maßnahmen einer aktiven Beschäftigungspolitik für Personen, die in der Evidenz des Arbeitsamtes der Republik Slowenien**

geführt werden (in der Fortsetzung: Arbeitsamt) und die in Programme für eine aktive Beschäftigungspolitik mit eingeschlossen sind

- 2. Benutzer ist eine Organisation bzw. ein Arbeitgeber, dem eine Leiharbeitsfirma aufgrund eines Firmenvertrages zeitweise die Bedürfnisse nach benötigten Arbeitnehmern sichert.**
- 3. Ein Leiharbeiter ist eine Person, die mit einer Leiharbeitsfirma einen Beschäftigungsvertrag abschließt, bei welcher sich die Leiharbeitsfirma und der Arbeitnehmer absprechen, dass eine Arbeit bei andern Benützern durchgeführt wird und an einem Ort und zu einer Zeit, die mit der Vermittlung des Arbeitnehmers zum Benutzer bestimmt wird.**
- 4. Die Absprache zwischen der Leiharbeitsfirma und dem Benutzer ist eine schriftliche Absprache, die abgeschlossen wird vor Arbeitsbeginn des Arbeitnehmers beim Benutzer und in welchem genauer die**

gegenseitigen Rechte und Pflichten sowie die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers und des Benutzers bestimmt sind.

RECHTLICHER RAHMEN

1. International

- 1.1. Es gibt noch keine besondere Richtlinie der EU für diesen Bereich, es wurde aber ein Entwurf vorgeschlagen**
- 1.2. Die Konvention der Internationalen Arbeitsorganisationen Nr. 181 über Leiharbeitsfirmen 1997 und die Empfehlung Nr. 188 mit dem gleichen Titel**
- 1.3. Richtlinie 91/533/EGW über die Verpflichtungen des Arbeitgebers, dass dieser die Arbeitnehmer über die Bedingungen unterrichtet, die sich auf den Arbeitsvertrag beziehen, 1991**

2. Inländisch

2.1. Gesetz über Beschäftigung und Arbeitslosenversicherung (Amtsblatt der RS Nr. 107/06 – amtlicher Text)

2.2. Gesetz über Arbeitsverhältnisse (Amtsblatt der RS Nr. 42/03)

2.3. Regelung über die Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitsfirmen (Amtsblatt der RS Nr. 139/06).

Internationale Konvention über Arbeitsorganisationen Nr. 181 über Leiharbeitsfirmen, 1997:

- Sie betrifft alle privaten Leiharbeitsfirmen und alle Kategorien der Arbeitnehmer (außer Seefahrer) sowie alle wirtschaftlichen Bereiche**
- Der rechtliche Status der Leiharbeitsfirmen wird im Einklang mit der nationalen Gesetzgebung nach Absprache mit der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretung bestimmt**
- Einzelne Staaten können nach Absprache mit der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretung unter bestimmten Bedingungen den Leiharbeitsfirmen die Vermittlung von bestimmten Kategorien der Arbeitnehmer oder eines bestimmten wirtschaftlichen Bereiches verbieten. Es kann auch die Anwendung eines Abschnittes**

der Konvention eines bestimmten wirtschaftlichen Bereiches ausgeschlossen werden, wenn ein gleichwertiger Arbeitnehmerschutz mit andern Mitteln gewährleistet ist

- **Die Nationale Gesetzgebung bestimmt die Bedingungen der Tätigkeitsbereiche der Leiharbeitsfirmen nach dem System einer Erteilung von Konzessionen oder Genehmigungen**
- **Die öffentlichen Arbeitsämter und Leiharbeitsfirmen haben die Verpflichtung, dass sie periodisch der zuständigen Behörde Daten über ihre Tätigkeit übermitteln. Die zuständige Behörde muss periodisch alle Informationen zusammenstellen und sie der Öffentlichkeit zur Verfügung stellen**
- **Die Kontrolle über die Beachtung der Konvention wird durch Kontrollbehörden sichergestellt, die eine effiziente Einhaltung der Konventionen überwachen, wobei bei Nichtbeachtung auch Maßnahmen zu bestimmen sind, die auch Strafsanktionen vorsehen**

Andere wichtige Anforderungen der Konvention Nr. 181:

- **Den vermittelten Arbeitnehmern muss das Recht zur Vereinigung (Gewerkschaft) und das Recht für Tarifverhandlungen gewährt werden (Artikel 4)**
- **Die Leiharbeitsfirmen dürfen bei der Ausführung ihrer Tätigkeit die Arbeitnehmer auf keiner diskriminierenden Grundlage diskriminieren (Artikel 5)**
- **Der Datenschutz der Arbeitnehmer, die über Leiharbeitsfirmen arbeiten, muss gewährleistet sein. Die Datensammlung ist auf jene Daten begrenzt, die mit der Qualifizierung und der beruflichen Erfahrung verbunden sind sowie anderen unmittelbaren relevanten Umständen (Artikel 6)**

- **Den Arbeitnehmern darf weder unmittelbar noch mittelbar, teilweise oder ganzheitlich keine Beitrittsgelder oder Kosten berechnet werden, es ist jedoch möglich aus dieser Regelung bestimmte Kategorien der Arbeitnehmer oder bestimmte Arten der Dienstleistungen auszuschließen (Artikel 7)**
- **Ein entsprechender Schutz muss gewährleistet sein und der Missbrauch von Migranten muss vermieden werden, mit Strafsanktionen und mit Abschluss von bilateralen Verträgen (Artikel 8)**
- **Es muss die Anwendung oder Vermittlung von Kinderarbeit vermieden werden (Artikel 9)**
- **Es muss ein entsprechendes Kontrollsystem sowie ein Verfahren für Behandlung der Beschwerden, der Unregelmäßigkeiten und betrügerischen Absichten erstellt werden. Es soll die Zusammenarbeit mit den Vertretern der Sozialpartnern ermöglicht werden, wo dies entsprechend ist (Artikel 10)**
- **Der Rechts- und Arbeitsschutz für Leiharbeiter muss gewährleistet sein, die eine Zeitarbeit bei anderen Benutzern durchführen und die Freiheit auf Vereinigung, Tarifverhandlungen, Minimallohn, Arbeitszeit und anderen Arbeitsbedingungen, dem gesetzlichen System der sozialen Sicherheit, Möglichkeiten für Fortbildung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Entschädigung im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Krankheitsabwesenheit, Entschädigung im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers und dem Schutz vor Arbeitnehmerforderungen, Mutterschafts- und Elternschutz und damit verbundene Abgaben müssen gewährleistet sein (Artikel 11)**
- **Alles Angeführte mit der Bestimmung der Verpflichtungen und der Verteilung einzelner Verpflichtungen aus den vorher angeführten Alineen zwischen der Leiharbeitsfirma und dem Benutzer (Artikel 12)**

Richtlinie 91/533 der EU über die Verpflichtungen der Arbeitgeber, dass der Arbeitnehmer über die Bedingungen unterrichtet wird, die sich auf den Beschäftigungsvertrag beziehen, 1991:

- **Die Leiharbeiter sind den übrigen Arbeitnehmern in den Bereichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gleichgestellt**
- **Der Benutzer (die Firma) muss den Leiharbeiter (vor Arbeitsantritt) über alle Gefahren informieren, der dieser bei der Arbeit ausgesetzt sein könnte**
- **Jedem Arbeitnehmer (auch dem Leiharbeiter) muss eine entsprechende Schulung hinsichtlich der Besonderheit seiner Beschäftigung gewährleistet werden, wobei seine fachliche Qualifizierung und seine Erfahrungen zu beachten sind**
- **Die Arbeitnehmer, die beim Benutzer für den Arbeitsschutz zuständig sind, müssen von der Vermittlung des Leiharbeiters informiert werden**
- **Vor der Vermittlung muss das Unternehmen die Leiharbeitsfirma über die fachliche Qualifizierung und andere benötigten Qualifikationen informieren, die für den Arbeitsplatz eines zu vermittelten Leiharbeiters vorausgesetzt werden**
- **Das Unternehmen ist für die Leihdauer für die Arbeitsbedingungen verantwortlich, die sich auf Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Hygienestandards beziehen.**

Das Gesetz über Beschäftigung und Arbeitslosenschutz:

- **Bereits das Gesetz aus dem Jahr 1991 ermöglichte die Konzessionserwerbung für Arbeits- und Beschäftigungsvermittlung bei einer Organisation oder einem Arbeitgeber**
- **Die Arbeitsvermittlung nach diesem Gesetz beinhaltet fachliche und organisatorische Aufgaben durchgeführt mit dem Ziel, dass eine arbeitslose oder andere Person ein Arbeitsverhältnis eingeht**
- **Die Arbeitsvermittlung nach diesem Gesetz beinhaltet fachliche und organisatorische Aufgaben durchgeführt mit dem Ziel, dass eine arbeitslose oder andere Person eine Arbeit aufnimmt**
- **Das Arbeitsministerium kann mit einem Konzessionsvertrag eine Organisation bzw. einen Arbeitgeber bevollmächtigen, der die Personal-, organisatorischen und andere Bedingungen erfüllt um Leiharbeit zu vermitteln. Die schließt auch die Vermittlung von zeitweiligen und periodischen Arbeiten für Schüler und Studenten ein, eine Vermittlung der Beschäftigung, einer Erstellung des Beschäftigungsplans und die Durchführung der Maßnahmen bei einer aktiven Beschäftigungspolitik**
- **Die Leiharbeitsfirma bzw. der Arbeitgeber kann dann Arbeitnehmer vermitteln, wenn diese die Personal-, organisatorischen und andere Bedingungen erfüllt und sich vor Beginn der Tätigkeit in das Arbeitsregister eintragen lässt, das beim Arbeitsministerium geführt wird**
- **Eine bevollmächtigte Leiharbeitsfirma bzw. der Arbeitgeber, der auf Grundlage eines Konzessionsvertrages Arbeits- und Berufsvermittlungen durchführt oder auf Grundlage der Eintragung im Handelsregister der Leiharbeitsfirmen den Tätigkeitsbereich der Vermittlung von Arbeitnehmern an andere Arbeitgeber durchführt, kann die Tätigkeit für Staatsbürger der Republik Slowenien, Staatsbürger der EU-Mitgliedsländer oder der EG sowie andere Personen, die nicht Staatsbürger der EG sind und eine ständige Aufenthaltserlaubnis für die Republik Slowenien erhalten haben, wenn dies mit internationalen Abkommen nicht anders bestimmt ist**
- **Die Leiharbeitsfirma bzw. der Arbeitgeber, der eine Beschäftigungs- und Arbeitsvermittlung aufgrund der Vorschriften der EU- und EG-Mitgliedsländer in diesem Mitgliedsland durchführen kann, kann dies ebenso in der Republik Slowenien durchführen, wenn vor Beginn der Tätigkeitsaufnahme in der Republik Slowenien**

dem Arbeitsministerium gemeldet wird und wenn alle Bedingungen erfüllt sind, die in den Durchführungsvorschriften unterzeichnet vom Arbeitsminister sind

- **In den Durchführungsvorschriften wird auch die Art und der Inhalt dieser Tätigkeit bestimmt**
- **Der Arbeitsminister beachtet bei den Anträgen für eine Konzessionserteilung auch:**
 - **Die Zahl der Arbeitslosen bei den Bezirksarbeitsämtern**
 - **Der Bedarf der Arbeitgeber nach Beschäftigung von neuen Arbeitnehmer in diesem Bezirk**
 - **Die Art und Umfang der Programme einer aktiven Beschäftigungspolitik**
 - **Die Zahl der Schüler und Studenten in einem Bezirk sowie ihre Soziallage**
 - **Die Anzahl der Konzessionäre in einem vereinzeltm Bezirk**
 - **Beachtung der Vorschriften der bisherigen Geschäftsführung des Antragstellers für die Konzessionserteilung**
- **Der Konzessionsvertrag muss schriftlich verfasst werden, ansonst ist sie ungültig, wobei auch die Art der finanziellen, fachlichen und geschäftsführenden Kontrolle seitens des Konzendenten gewährleistet sein muss sowie vertragliche Sanktionen ausgehend aus der unsachgemäßen Durchführung der Konzession**
- **Das Arbeitsministerium kann in jenen Fällen, die gesetzlich bestimmt sind, dem Konzessionär die Konzession auf Amtswegen entziehen oder auf Antrag der Inspektionsbehörde der Republik Slowenien ohne vorhergehende Ankündigung durch einen Beschluss entziehen**
- **Für eine Arbeits- oder Berufsvermittlung darf das Arbeitsamt oder eine bevollmächtigte Organisation bzw. der Arbeitgeber für seine Vermittlung keine Bezahlung vom Arbeitsuchenden verlangen**
- **Eine Bezahlung erfolgt durch das Arbeitsamt aus den staatlichen Haushaltsmitteln unter den Bedingungen dieses Gesetzes an bevollmächtigte Leiharbeitsfirmen bzw. Arbeitgeber, die eine Arbeit oder eine Beschäftigung an eine Person vermitteln, die mindestens drei Monate als arbeitslos im Register gemeldet war**

Regelung der Bedingungen für Leiharbeitsfirmen:

- **Die Leiharbeitsfirma kann ihrer Tätigkeit nur mit Personen nachgehen, die bei der Firma beschäftigt sind, mindestens einen Abschluss der Fachoberschule haben sowie mindestens 2 Jahre Berufserfahrung (Personalwesen, Ausbildung, Beschäftigung, Arbeit im Bereich der Erwachsenenpädagogik, der Pädagogik, der Psychologie usw.) und eine Fachprüfung im Bereich der Beschäftigung und der Arbeitslosenabsicherung getätigt haben bzw. sie müssen diese in einer Frist von drei Monaten nach Abschluss des Konzessionsvertrages ablegen**
- **Das administrativtechnische Personal kann nur unterstützende Aufgaben durchführen**
- **Die Leiharbeitsfirma muss überall dort, wo ihre Tätigkeit durchgeführt wird, mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigen, der die Bedingungen nach den Regelungen erfüllt**
- **Die Leiharbeitsfirma muss entsprechende Arbeits- und Hilfsräume haben**
- **Die vermittelnde Leiharbeitsfirma muss spätestens zum 31. März einen Bericht für das vergangene Jahr einreichen und in ihm folgende Daten anführen (der Bericht muss auch auf Anforderung des Arbeitsministeriums erstellt werden und eine Einsicht in die Geschäftsführung muss ermöglicht sein):**
 - **Anzahl der Personen, die bei der Leiharbeitsfirma beschäftigt sind, die vermittelt werden können, getrennt von jenen Personen, die für unbegrenzte Zeit und für begrenzte Zeit beschäftigt sind**

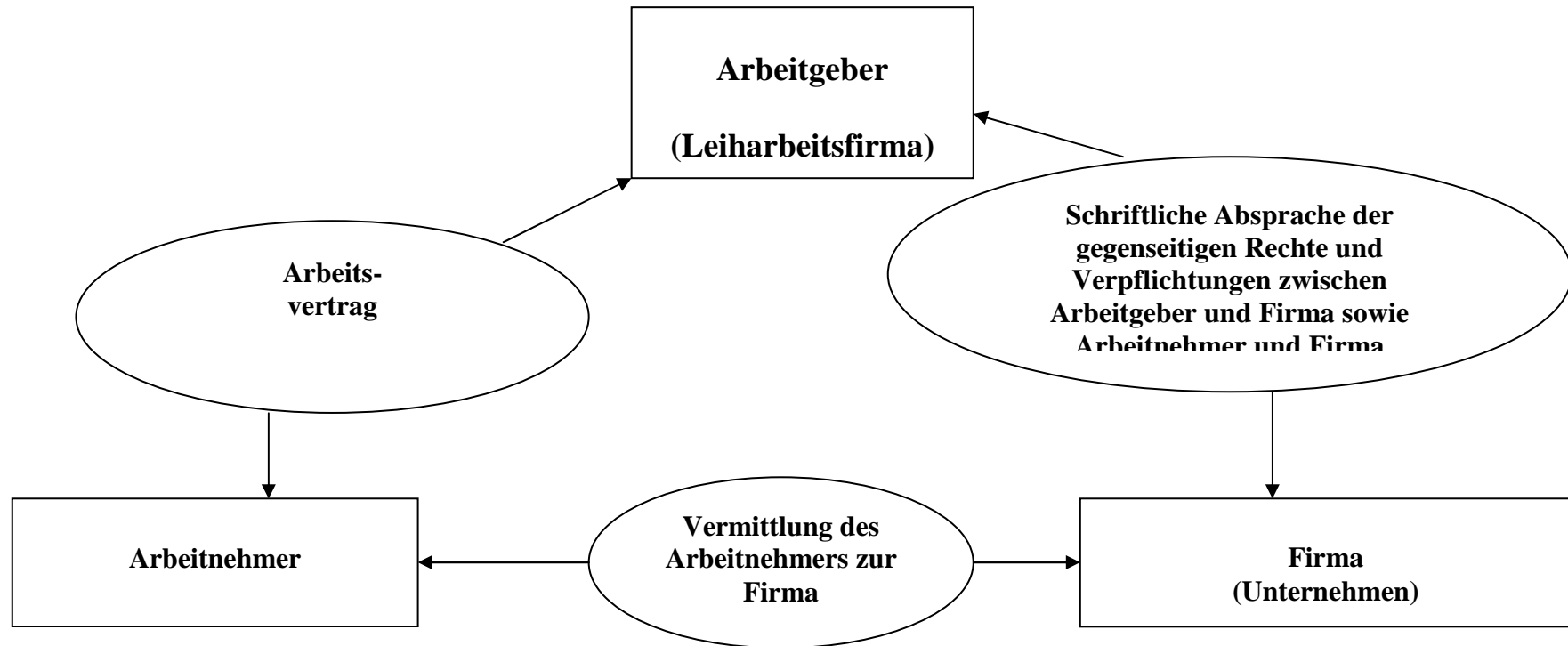
- Eine Auflistung der Arbeitnehmer, die auf begrenzte und unbegrenzte Zeit beschäftigt sind, die Anzahl der Arbeitsstunden und Nachweise über die Höhe der ausbezahlten Löhne bei einem anderen Arbeitgeber
- Eine Liste der Arbeitgeber, zu den die Arbeitnehmer vermittelt wurden
- Die Einnahmen der Leiharbeitsfirma durch die Vermittlungen
- Die Tätigkeitsbereiche, die von den vermittelten Personen durchgeführt wurden
- Eine Kopie der Jahresbilanz

Das Gesetz über Arbeitsverhältnisse: Der Arbeitsvertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, der Arbeitnehmer anderen Arbeitgebern vermittelt (Artikeln 57 bis 62):

- **Aufgrund dieses Gesetzes wurde ab 1.1.2003 ein neuer Typ des Arbeitsvertrages eingeführt:**
 - **Einen Arbeitsvertrag schließen Arbeitnehmer und Arbeitgeber (Leiharbeitsfirma) mit der Absicht, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit jedes mal einem anderen Unternehmen (Firma) durchführt, zu welchem dieser vom Arbeitgeber (Leiharbeitsfirma) vermittelt wurde**
 - **Der Gegenstand des Arbeitsvertrages ist nicht die Durchführung für den Arbeitgeber (dies ist aus Artikel 4 eines der Elemente eines Arbeitsverhältnisses), sondern dieser erledigt seine Arbeit aufgrund einer Vermittlung, d. h. für eine andere Firma – oder ein Unternehmen, mit welchen sein Arbeitgeber (Leiharbeitsfirma) eine Absprache über Vermittlung von Leiharbeit hat**
 - **Der Arbeitgeber (Leiharbeitsfirma) als Partner im Arbeitsvertrag (»de lege« Arbeitgeber), obwohl seine Tätigkeit lediglich die Arbeitsvermittlung der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer an andere Firmen ist**

- Im dreiseitigen Verhältnis tritt jedes mal eine andere Firma (Unternehmen) auf, der im Verhältnis zum Arbeitgeber (Leiharbeitsfirma) als sein Geschäftspartner auftritt und im Verhältnis zum Arbeitnehmer »de facto« als sein Arbeitgeber
- Es geht um mehrere Vertragsverhältnisse gleichzeitig (aufgrund des Beschäftigungsvertrages zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie aufgrund vom Geschäftsvertrag zwischen Arbeitgeber und jedes mal einem anderen Unternehmen, dem man den Arbeitnehmer vermittelt)
- Die Träger der Rechte und Verpflichtungen aufgrund dieses Verhältnisses sind:
 - Der Arbeitnehmer, der seine Arbeit jedes mal bei einer anderen Firma durchführt
 - Der Arbeitgeber (Leiharbeitsfirma), der die Arbeit sicherstellt
 - Die Firma (Unternehmen), bei dem die Arbeit zeitweise durchgeführt wird
 - Arbeitnehmer stellt der Firma seine Arbeit zur Verfügung, integriert sich in ihren Arbeitsprozess und verrichtet seine Arbeit nach den Anleitungen und der Überprüfung der Firma (nicht aber seines Arbeitgebers) und ist aus diesem Aspekt im (untergesetzten) Verhältnis zur der Firma wie auch den anderen Beschäftigten bei der Firma
- Zwischen dem Arbeitnehmer und der Firma gibt es kein »de iure« arbeitsrechtliche Verhältnis
- Der Arbeitnehmer schließt keinen Arbeitsvertrag mit diesen Firmen, sondern die Grundlage zur Durchführung seiner Arbeit besteht im Geschäftsvertrag, der abgeschlossen wurde zwischen dem Arbeitgeber (Leiharbeitsfirma) und der Firma (Unternehmen), sowie eine schriftliche Vermittlung, die dem Arbeitnehmer für jede Firma sein Arbeitgeber (Leiharbeitsfirma) erstellt
- Die Firma (Unternehmen) muss vor Arbeitsbeginn den Arbeitgeber (Leiharbeitsfirma) über alle Bedingungen für die Arbeitsdurchführung informieren, die der Arbeitnehmer durchzuführen hat, und ihm eine Risikobewertung für mögliche Verletzungen und eine Gesundheitsschädigung vorlegen

- **Der Arbeitnehmer und die Firma unterzeichnen eine schriftliche Absprache vor Arbeitsbeginn, in welcher die gegenseitliche Rechte und Verpflichtungen sowie die Rechte und Verpflichtungen des Arbeitnehmers und der Firma**
- **Im Einklang mit der schriftlichen Absprache zwischen Arbeitgeber und Firma muss der Arbeitnehmer schriftlich vor der Arbeitsvermittlung über die Arbeitsbedingungen bei der Firma unterrichtet werden sowie über die Rechte und Verpflichtungen, die unmittelbar an die zu verrichtende Arbeit gebunden sind**
- **Der Arbeitgeber (Leiharbeitsfirma) und Arbeitnehmer bestimmen im Arbeitsvertrag, dass die Höhe seines Lohnes und die Sonderzahlungen von der tatsächlich geleisteten Arbeit bei der Firma abhängig sein werden, wobei der Tarifvertrag und die allgemeinen Gesetze, die die Firma binden, beachtet werden müssen. Der Lohnausgleich, auch für die Zeit einer vorzeitig beendeten Arbeit bei der Firma bzw. für die Zeit, für welche der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keine Arbeit bei der Firma garantieren kann, kann nicht geringer als 70% des Minimallohns sein. Der Jahresurlaub wird nach Absprache zwischen dem Arbeitgeber und der Firma genommen werden**
- **Die Firma (das Unternehmen) und der Arbeitnehmer müssen in der Zeit der Arbeitsdurchführung des Arbeitnehmers bei der Firma die Bestimmungen dieses Gesetzes beachten, ebenso die Tarifverträge und allgemeine Akten, die für die Firma verpflichtend sind, hinsichtlich jener Rechte und Verpflichtungen die unmittelbar auf die Ausführung der Arbeit gebunden sind. Wenn die Firma diese Verpflichtungen nicht einhält, hat der Arbeitnehmer das Recht die Arbeit abzulehnen, wenn jedoch die Verpflichtungen von dem Arbeitnehmer nicht eingehalten werden, sind diese Übertretungen ein möglicher Grund für die Feststellung einer disziplinarischen Verantwortung bzw. für den Bruch des Arbeitsvertrages beim Arbeitgeber**



Die grundlegende Absicht der rechtsformellen Regelung ist es, eine größere Anpassung hinsichtlich der Dauer, der Zeit und des Ortes der Beschäftigung zu erreichen sowie eine Regelung der Beschäftigten bei den Leiharbeitsfirmen unter Beachtung der Interessen aller integrierten Sozialpartner.

Untersagtes und Einschränkungen:

- **Der Arbeitgeber (Leiharbeitsfirma) darf den Arbeitnehmer nicht einer Firma vermitteln, wenn:**
 - **es sich bei der Firma um eine Vertretung der beschäftigten Arbeitnehmer handelt, die streiken (darüber muss die Firma vorhergehend die Leiharbeitsfirma informieren)**
 - **die Firma in einer vorhergehenden Zeitspanne von 12 Monaten einer größeren Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer gekündigt hat (darüber muss die Firma vorhergehend die Leiharbeitsfirma informieren)**
 - **es sich um Arbeitsplätze handelt, die nach der Risikobewertung für die Arbeitnehmer eine Gefahr und ein Risiko darstellen und aus diesen Gründen Maßnahmen zutreffend sind, die eine Verkürzung oder zeitliche Begrenzung der Aussetzung haben**
 - **in anderen Fällen, die durch den Branchentarifvertrag bestimmt sind**
- **Wenn es zu einer Verringerung des Arbeitnehmerbedarfs bei der Firma kommt, so darf dies nicht der Grund für eine vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsvertrages sein**
- **Der Arbeitgeber (Leiharbeitsfirma) darf der Firma nicht den Arbeitnehmer zur Verfügung stellen, wenn dieser bei der Firma ununterbrochen oder mit einer**

Unterbrechung von einem Monat mehr als ein Jahr gearbeitet hat und wenn es sich um die Verrichtung der gleichen Arbeit mit gleichem Arbeitnehmer handelt

ENTWICKLUNG UND UMFANG DER LEIHARBEITSFIRMEN

- 1. Die Indikatoren des Arbeitsmarktes, die viele Daten beinhalten, um die Situation bzw. die Trends auf dem Arbeitsmarkt hinsichtlich der standardmäßigen Klassifikation der Tätigkeitsbereiche für die Verfügbarkeit der zu vermittelnden Arbeitnehmer aufzuweisen, sind in Slowenien im Sinne einer öffentlichen Zugänglichkeit schwach oder es gibt sie praktisch (noch) nicht. Eine Verbesserung des Zustandes wird aus den Jahresberichten, die dem Arbeitsministerium von den Leiharbeitsfirmen geschickt werden müssen, erwartet.**

- 2. Es muss beachtet werden, dass eine Beschäftigung bei privaten Leiharbeitsfirmen in der EU (Ausnahmen Großbritannien und Frankreich) noch bis zu den 90-er Jahren des vorhergehenden Jahrhunderts nicht gestattet war und dass dies als Folge mehrerer Faktoren entstanden ist:**
 - Der Bedarf nach spezifischen Arbeitsformen und/oder einer größeren Flexibilität der Arbeitsverhältnisse, die aus neuen Produktions- und Dienstleistungsmethoden sowie**

einer differenzierten Nachfrage der Käufer und einer Übertragung der Personaldienstleistungen auf die Vertragspartner usw. entstanden ist

- Die Abschaffung des Monopols der öffentlichen Behörden, die Arbeitsvermittlung betrieben haben, wobei es zweckdienlich war, die Flexibilität des Angebots der Arbeitskräfte zu verbessern und dem Beschäftigungssuchenden neue Möglichkeiten zu bieten
- Die Nachfrage der Arbeitnehmer nach periodischer Arbeit
- Die Politik der öffentlichen Arbeitsämter, die nach dem Prinzip des Outsourcings (Übertragung von Tätigkeiten auf andere Ausführende) bestimmte Dienstleistungen auf andere übertragen
- Anpassungen, die eine Beschäftigung für jene bei den Leiharbeitsfirmen ermöglichten, die ihre Beschäftigung behalten möchten oder mit der Beschäftigung beginnen möchten.

3. Aus den vorher angeführten Forschungen in der EU hinsichtlich der Beschäftigung bei privaten Leiharbeitsfirmen ist festzustellen, dass dieser Anteil anfangs relativ klein war im Verhältnis zu anderen Beschäftigungen. Die Gründe dafür lagen an der allgemeinen Rezession und bei der geringen Anzahl der Beschäftigungssuchenden über Leiharbeitsfirmen (vorrangig waren öffentliche Arbeitsämter) sowie vor allem der Widerstand der Gewerkschaften gegen die Anwendung der Dienstleistungen der privaten Leiharbeitsfirmen. Dennoch wächst dieser Anteil stark und es wird ein

explosionsartiger Wachstum für die Zukunft vorhergesagt: in der EU 6,5 Millionen Leiharbeiter. Auch unter den Leiharbeitsfirmen ist der Wettbewerb stark, welches dazu führt, dass man nach strategischen Verbindungen sucht und verschiedene Vorteile anbietet, mit welchen man neues Personal anlockt und das bestehende behält.

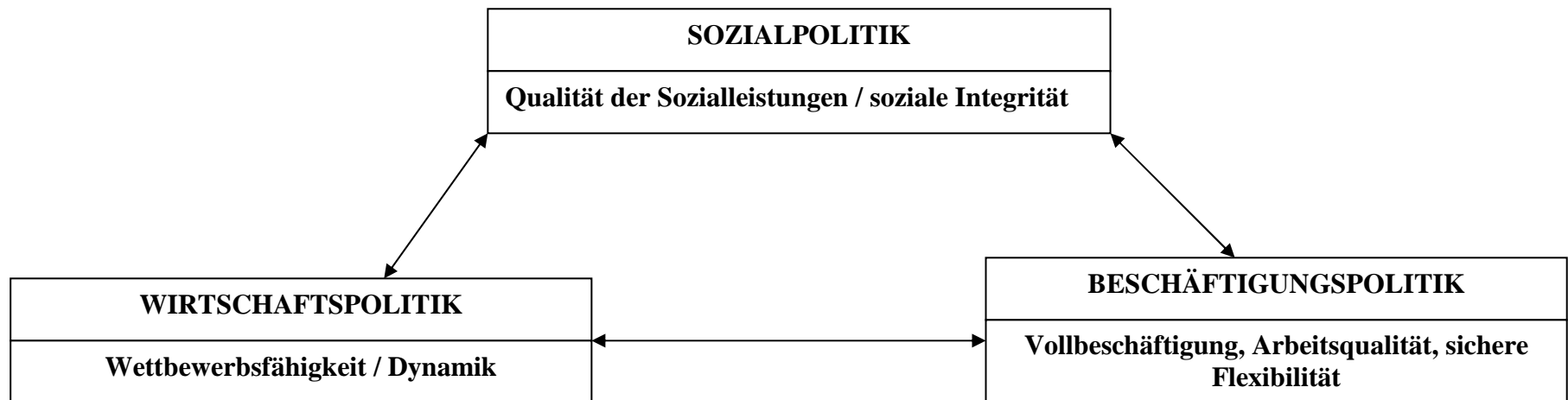
- 4. Anfang des Jahres 2007 waren in Slowenien 48 Leiharbeitsfirmen im Handelsregister eingetragen.**
- 5. Nach den Daten für das Jahr 2005 (die Daten für das Jahr 2006 waren noch nicht zur Verfügung) gab es 39.257 Beschäftigungssuchende, davon 22.512 Arbeitslose, in allen Leiharbeitsfirmen. Bei jenen Leiharbeitsfirmen, die Arbeitnehmer vermitteln, waren 3.214 Personen beschäftigt. Die größte Leiharbeitsfirma, die Arbeitnehmer an andere Firmen vermittelt, ist das internationale Unternehmen ADECCO mit Sitz in der Schweiz, das 6.600 Niederlassungen in mehr als 70 Ländern hat.**
- 6. Ausgehend aus Analysen ist festzustellen, dass für slowenische Unternehmen (noch immer) eine schlechte Beschäftigungsflexibilität charakteristisch ist. Der Vorrang wird noch immer dem s. g. inneren Personalwesen gegeben (auch wegen der Standpunkte der Gewerkschaften und Betriebsräte bei der Gestaltung der Personalpolitik und Verfahren der Personalumstrukturierung) und deshalb ein geringerer Bedarf der Dienstleistungen der (äußeren) Leiharbeitsfirmen. Die Analysen waren auch davor, dass der sich am meisten entwickelnde Bereich der slowenischen Unternehmen in der Vergrößerung der Arbeitsintensivität befindet, die meist mit dem**

Arbeitnehmer unfreundlichen Arbeits- und Beschäftigungsformen erzielt werden. Es wird die Forderung zur Sicherheit bei Flexibilität unterstützt.

- 7. Zu erwähnen wäre auch die Tendenz zu »prekären« Arbeitsplätzen, die eine Modellierung des Angestelltenregimes mit sich tragen. Hierbei wird an Stelle von fest angestellten Beschäftigungen flexible, zeitweise und prekäre Beschäftigungsformen angeboten, deren allgemeine Charakteristik ist, dass diese ungewiss, unzuverlässig, schwierig und delikat sind. Im Jahr 2005 wurden in ganz Europa Proteste unter dem Namen Euro May day organisiert, deren Internetseite auf NJETWORK zu finden ist. Interessant ist die Deklaration des europäischen Prekariats von der Universität in Middlesex. Ihr Ziel ist der Kampf gegen eine aufgezwungene Prekärität und das Recht auf ein Sicheres und angemessenes Leben in ganz Europa, wobei direkte Aktionen vorgenommen werden sowie umstürzlerische Werbeaktion, die Streiks, die Streikenden, Arbeitsniederlegungen, Boykkote, Blockaden, Sabotagen und Proteste in ganz Europa unterstützen sollen. Ihre Zielgruppen sind: verärgerte Teilzeitarbeiter, mit ihrer Arbeitszeit unzufriedene Arbeitnehmer, frustrierte Beschäftigungslose, verärgerte Migranten und Arbeitnehmeraktivisten. Diese sollen gegen die Prekärität und Ungleichheit mobilisiert werden.**

EINFLUSS DER LEIHARBEITER AUF DEM ARBEITSMARKT, BESCHÄFTIGUNG, TARIFVERTRÄGE, LÖHNE, ARBEITNEHMERORGANISATION

- 1. Die Gewerkschaften müssen sich bemühen, dass ein Bestehen und eine Weiterentwicklung des europäischen Sozialmodells erhalten wird, die ein dynamisches Verhältnis zwischen Wirtschaft, Beschäftigung und Sozialpolitik darstellt.**



- 2. Neoliberalismus und Ökonomisierung der Geschäftsführung der Unternehmen als ein Mechanismus der Anpassung der Anforderungen der postmodernen Gesellschaft**

spiegelt sich (unter anderem) auch in der Ökonomisierung der Arbeitskräfte. Immer bedeutender wird sich schnell, effizient und angemessen an die Bedürfnisse der Arbeitsplätze und das Angebot auf dem Markt der Arbeitskräfte anzupassen. Die Erfüllung dieser Forderungen ermöglicht auch eine Beschäftigung bei privaten Leiharbeitsfirmen, die Arbeitnehmer vermitteln.

- 3. Wenn wir die angeführten Einflüsse analysieren möchten, benötigt man:**
 - 3.1. qualitative Entwicklungsmethode, die vor allem auf eine Analyse theoretischer Konzepte gestützt ist und die Beschäftigungsflexibilität mit einer Studie der Theorie und Gesetzgebung belegt**
 - 3.2. quantitative Entwicklungsmethode mit einer Analyse der sekundären Quellen und statistischen Daten über die Leiharbeitsfirmen und der Anzahl der Leiharbeiter.**
- 4. Bestimmung der Flexibilität im Sinne eines gemeinsamen Ziels und einer Strategie, welches die Möglichkeit einer schnelleren und effizienten Reaktion auf die sich verändernden Produktionsanforderungen, das Arbeits- und Verkaufsumfeld bietet.**
- 5. Die klassische Beschäftigungsform ist eine Vollbeschäftigung (Arbeitsvertrag mit voller Arbeitszeit), die gleichzeitig auch ständig ist (Arbeitsvertrag für unbestimmte Zeit), offen (maßgebend ist eine ständige Beschäftigung mit der Möglichkeit den Arbeitsplatz zu wechseln oder einen neuen Arbeitsvertrag beim gleichen Arbeitgeber zu**

unterzeichnen) und sicher (Beschäftigungsstabilität, auch im Falle einer Umstrukturierung des Unternehmens bleibt der Arbeitsplatz bestehen). Für flexible Beschäftigungsformen gelten Abweichungen von der Standardform der Beschäftigung, wenn nicht gleichzeitig Sicherheit in die Flexibilisierung aufgenommen wurde.

6. Nach dem Flexibilitätsmodell von Atkinson bemühen sich die Unternehmen 3 Flexibilitätstypen einzuführen:

6.1. Funktionelle Flexibilität: die Beschäftigten führen verschiedene Aufgaben und Tätigkeiten innerhalb des Unternehmens durch, sie sind vielseitig befähigt, wobei dies die Interessen des Arbeitgebers und Arbeitnehmers dienlich ist (für den Arbeitnehmer eine Arbeitsbereicherung – Vielseitigkeit, eine Befähigung verschiedene Arbeiten aus verschiedenen Berufszweigen durchzuführen, dem Arbeitgeber ist eine schnelle Anpassung und Reaktion auf Veränderungen ermöglicht), auch die Arbeitnehmer sind sehr angepasst

6.2. Numerische Flexibilität: Anpassung der Beschäftigtenzahl im Sinne eines Gleichgewichts zwischen der Beschäftigtenzahl und den tatsächlichen Bedürfnissen in einem bestimmten Augenblick, Einsatz von Leiharbeitern und verschiedenen Formen von Beschäftigungseinsatz / Arbeitszeitflexibilität

6.3. Finanzflexibilität: Anpassung der Kosten, ein Verhältnis zwischen Arbeitskosten und Effizienz, verschiedene Systeme der Belohnung, Mitbeteiligung am unternehmerischen Geschäftserfolg, Gewinnverteilung usw.

- 7. Die Gewerkschaften vertreten eine Gleichgewichtung der Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinteressen bei allen Flexibilitätsformen, wobei diese Form auch für den Arbeitnehmer mehr Freiheit und eine Mitbestimmung hinsichtlich der Organisation seiner Arbeit und den übrigen Verpflichtungen (z. B. Familie) sowie seiner Freizeit bedeutet.**

- 8. Das Modell der 3 Kreise mit der Anwendung verschiedener Strategien zur Verwaltung von Human Resources**
 - 8.1. Unternehmenskern: von den Langzeitbeschäftigten bzw. Beschäftigten auf unbestimmte Zeit wird Vielseitigkeit und ein Ausführen verschiedener Arbeiten und Aufgaben im Unternehmen gefordert. Für diese ist ein horizontales und vertikales Beförderungssystem geschaffen, eine organisierte Planung der Arbeitskarriere**
 - 8.2. Grenzgruppen: durch die Entfernung vom Unternehmenskern verlieren die Arbeitnehmer die Verbindung zum Unternehmen. Diese sind Teilzeitarbeitnehmer, Arbeitnehmer mit kurzfristigen Arbeitsverträgen bzw. mit Arbeitsverträgen auf bestimmte Zeit, Facharbeiter (von diesen wird keine Vielseitigkeit erwartet) und von diesen werden flexible Arbeitsformen erwartet: Wochenendarbeit, Schichtarbeit, Überstunden, Arbeitsplatzteilung, Heimarbeit, Fernarbeit, Jahresverträge, zeitweise und periodische Arbeit**

8.3. Äußerer Kreis: das sind Personen, die im Unternehmen arbeiten, jedoch nicht im Unternehmen beschäftigt sind wie Leiharbeiter, Beschäftigte in anderen Unternehmen (z. B. Putzen, Kantine, Transport, Sicherung des Gebäudes usw.), s. g. »Vertragspartner«...

9. Obwohl es kein einspuriges Muster gibt, kann für Slowenien behauptet werden, dass sich für Leiharbeiter vor allem erfolgreiche Unternehmen entscheiden (oft auch ausländische Unternehmen, die in diesem Bereich Erfahrung haben) und die keine Probleme mit der Bezahlung dieser Dienstleistungen haben, dass sie liquide/solvent sind. Diese Unternehmen planen die Arbeitskosten nach einzelnen Kosten der Arbeitsplätze genau. Die Geschäftsführung und das Personalwesen konzentrieren ihre Aufmerksamkeit und die Arbeitspotenziale vorrangig auf strategische Personalfragen, wobei kurzfristige und für die Entwicklung weniger bedeutende Personalbedürfnisse den Leiharbeitsfirmen überlassen werden.

10. Die Leiharbeitsfirmen bieten den Zugang zum Arbeitsmarkt, da viele beschäftigte Arbeitnehmer bei den Leiharbeitsfirmen vorher Arbeitslos waren. Diese Arbeitnehmer werden mit der Beschäftigung in einer Leiharbeitsfirma reaktiviert, Anfänger und Studenten bekommen ihre erste Arbeitserfahrung, womit sich auch ihre spätere Beschäftigungsmöglichkeit vergrößert. Diese Arbeitnehmer schließen in einem Zeitraum von 1 Jahr / nach 1 Jahr oft einen Arbeitsvertrag mit der Firma, zu der sie

vermittelt wurden. Die Leiharbeitsfirmen können den Arbeitnehmern auch Arbeitsverhältnisse anbieten, die sonst nicht möglich sind (Ausprobieren von Arbeiten bei verschiedenen Arbeitgebern, breite Auswahl von Arbeiten, zeitliche Flexibilität, Arbeitsverhältnisse für einen kürzeren Zeitraum und die Möglichkeit einer schnellen Arbeitsbeendung mit der Möglichkeit einer Beschäftigungsaufnahme bei einem anderen Arbeitgeber). Diese Formen der Beschäftigung ermöglichen dem Arbeitnehmer verschiedenen Arbeitgebern (Firmen) ihre Arbeitsfähigkeiten zu zeigen und diese Arbeitgeber können nach der Prüfung der Fähigkeiten eine Beschäftigung in der Firma eingehen.

11. Für viele ist die Arbeit in einer Leiharbeitsfirma die einzige alternative, nachdem sie ohne Beschäftigung sind oder den Schulabschluss bestanden haben – das Sammeln praktischer Erfahrungen und Neuer Fähigkeiten verbessert ihre Beschäftigungschancen und ermöglicht gleichzeitig, dass sie in relativ kürzer Zeit in ein standardmäßiges Arbeitsverhältnis übergehen.

12. Einige Firmen nehmen Leiharbeiter nicht nur um ihre momentanen Personallücken aufzufüllen, sondern sie werden als Rekrutierungskanal benützt – zuerst werden die Leiharbeiter für kurze Zeit genommen, später werden sie auf voll beschäftigt, wenn sie entsprechen. Diese Arbeitnehmer haben sich vorhergehend gut in die Arbeit eingeführt,

das Umfeld und den Arbeitgeber kennen gelernt und für sie ist eine Probezeit nicht mehr nötig.

13. Obwohl diese internationale Analyse bereits alt ist (aus dem Jahr 1998), gab es bei den Leiharbeitsfirmen in der EU die folgende Beschäftigtenstruktur:

- **Nach Alter: 41% jünger als 25 Jahre, 33% zwischen 26 und 33 Jahre, 15% zwischen 35 und 44 Jahre, 11% über 45 Jahre**
- **Nach Beruf: 65% produktionstechnische Arbeitnehmer, 34% Bürokräfte, 1 % übrige**

14. Interessant sind auch die Ergebnisse der internationalen Analyse der Gründe, warum sich die Arbeitnehmer für eine Beschäftigung in einer Leiharbeitsfirma entscheiden:

14.1. Für 67% Arbeitnehmer war es die erste Beschäftigungsmöglichkeit:

- **39% Arbeitnehmer fanden keine Beschäftigung**
- **26% Arbeitnehmer erlangten auf diese Weise Arbeitserfahrungen**
- **13% Arbeitnehmer bekamen die Möglichkeit einer zusätzlichen Beschäftigung**
- **7% Arbeitnehmer könnten bei verschiedene Arbeitgebern arbeiten**
- **6% Arbeitnehmer wegen der Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeit**
- **5% Arbeitnehmer wegen der Möglichkeit einer raschen Arbeitsbeendung**
- **4% Arbeitnehmer wegen der Möglichkeit einer Kurzzeitbeschäftigung**

14.2. 33% Arbeitnehmer haben diese Möglichkeit gewählt, da sie die Vorzüge einer Beschäftigung in einer Leiharbeitsfirma sahen:

- **21% Arbeitnehmer wegen der flexiblen Arbeitszeit**
- **19% Arbeitnehmer wegen Erlangung von Arbeitserfahrungen**
- **19% Arbeitnehmer wegen der Möglichkeit für verschiedene Arbeitgeber zu arbeiten**
- **18% Arbeitnehmer wegen der Möglichkeit einer schnellen Arbeitsbeendung**
- **9% Arbeitnehmer wegen der Möglichkeit einer Kurzzeitbeschäftigung**
- **8% Arbeitnehmer, weil sie keine andere Beschäftigung gefunden haben**
- **6% Arbeitnehmer wegen der Möglichkeit einer Arbeitsaufnahme für eine kurze Zeit**

15. Es wurde auch eine internationale Analyse erstellt, weshalb Firmen (Unternehmen) Leiharbeiter nehmen

15.1. 81% Unternehmen wegen flexibler Gründe

- **27% wegen Vertretung**
- **23% wegen saisonbedingter Fluktuation**
- **21% wegen unerwarteter Vergrößerung des Arbeitsumfangs**
- **10% wegen des wirtschaftlichen Zykluses**

15.2. 15% Unternehmen wegen Vollzeitbeschäftigung von Arbeitskräften:

- **11% wegen Rekrutierung von Personal**
- **1% weil es günstiger ist wie eine Vollzeitbeschäftigung**
- **3% aus anderen Gründen**

15.3. 4% Unternehmen wegen besonderes Fachkenntnisse

16. Die häufigste Frage, die m Unternehmen gestellt wird, ist, wie sie noch flexibler sein können um somit die Wettbewerbsfähigkeit vergrößert wird. Jedes Unternehmen sucht auf seine Weise die Antwort auf diese Frage.

17. Für ein Unternehmen, das einen Leiharbeiter beschäftigt, ist es bedeutend, wie die Arbeitskosten für einen Leiharbeiter im Vergleich zu den Arbeitskosten eines im Unternehmen vollzeitbeschäftigten sind. Wenn das Unternehmen 20% Mehrwertsteuer auf die gesamte Dienstleistung bezahlen muss (Lohn + Sonderzahlung + Kostenerstattung + persönliche Einnahmen) und diese nicht durch die Eintrittssteuer verrechnet wird, sind die Kosten für einen Leiharbeiter höher als die Kosten eines »eigenen« Arbeitnehmers.

18. Die Flexibilität an sich sollte nicht das Ziel sein, sondern eine Strategie, wie man auf bestimmte Anforderungen reagiert. Flexibilität ist aus diesen Gründen zwar nötig, sie reicht aber nicht aus um die Wettbewerbsfähigkeiten des Unternehmens zu

gewährleisten. Sie sollte auch nicht das Synonym für Improvisationen darstellen, da sie eine der Möglichkeiten für eine bestimmte Segmentgruppe darstellt, die auf dem Arbeitsmarkt auftritt. Der Tätigkeitsbereich der Leiharbeitsfirmen müsste so organisiert werden, dass ein Gleichgewicht zwischen geforderten Wettbewerbsfähigkeit und dem Bedarf nach sozialer Kohärenz besteht. Die zukünftige Entwicklung dieser Branche wird von der Spezialisierung einzelner Leiharbeitsfirmen abhängen, wie Produktions- oder Dienstleistungsfirmen, Arbeitslosigkeit, staatliche Unterstützung (Haushalt), Steuern (Steuernachlass), Kaufkraft der Bevölkerung, Qualifikationsstufe bzw. Arbeitsfähigkeiten, lebenslange Fortbildung usw.

19. Betrefflich der Tarifverträge, Löhne und andere Arbeitsbedingungen unterstützen wir das Prinzip »gleicher Lohn« für gleiche Arbeit und gleichrangige Arbeit. Im Einklang mit dem slowenischen Gesetz über Arbeitsverhältnisse (beschrieben im RECHTLICHEN RAHMEN). Das zweite mögliche Model sind besondere Tarifverträge für Leiharbeiter die bei Leiharbeitsfirmen beschäftigt sind. Dieses Model wäre eine Differenzierung zu dem Prinzip der »Gleichheit« auf der einen Seite und bedeutet eine spezifische Regelung für die Leiharbeiter auf der anderen Seite. Damit greift man mittelbar in die »Gleichstellung für alle Arbeitnehmer« ein, welches »Ungleichheit« bei den Leiharbeitern und bei den Vollzeitbeschäftigten in der Firma auslösen könnte.

- 20. Ein besonderes Problem der Leiharbeiter ist, dass sie nicht gewerkschaftlich organisiert sind und sich nicht im Mitbestimmungssystem weder bei ihrem Arbeitgeber noch beim Unternehmen, an das sie vermittelt wurden, befinden. Diese Arbeitnehmer müssen mit den Möglichkeiten und Rechten vertraut gemacht werden. Dieses Thema wird in den Arbeitsgruppen bearbeitet.**
- 21. In diesem Jahr wurde im Rahmen unserer Zentrale des Verbandes für freie Gewerkschaften Sloweniens im Einklang mit dem Artikel 7 der Satzung die 22. Gewerkschaft gegründet. Diese Gewerkschaft ist für jene Arbeitnehmer, die nicht in den Branchen beschäftigt sind, die von der Branchengewerkschaft abgedeckt werden, und ebenso für nicht beschäftigte Personen. In dieser Gewerkschaft können auch Leiharbeiter Mitglied werden.**

ZUSAMMENARBEIT DER GEWERKSCHAFTEN MIT DEN LEIHARBEITSFIRMEN, KONTROLLBEHÖRDEN, GESETZGEBERN UND DER JUSTIZ

- 1. SKEI arbeitet nicht direkt mit den Leiharbeitsfirmen zusammen. Ihre Tätigkeit ist durch die Standardklassifikation der Tätigkeit klassifiziert K / 74.500 Leiharbeitsfirma und Vermittlung von Arbeitskräften, Personalberatung, welches nicht in den Branchentarifvertrag von SKEI Slowenien einzugliedern ist.**
 - 1.1. Das Interesse von SKEI ist die Zusammenarbeit mit den Leiharbeitern, die an eine Firma vermittelt werden (Arbeitgeber), für die der Branchentarifvertrag verbindlich ist und die von SKEI Slowenien unterzeichnet wurde.**
 - 1.2. Das Interesse von SKEI ist die Mitgliedschaft der Leiharbeiter in unsere Gewerkschaft (positive Beispiele: Konferenz SKEI bei KOVINPLASTIKA Lož, Konferenz SKEI bei TAB Mežica ...)**
 - 1.3. Zusammen mit anderen Arbeitgebern sind die Leiharbeitsfirmen in die Tarifverhandlungen über die Wirtschaftskammer Sloweniens und dem Verband der Arbeitgeber Sloweniens mit eingeschlossen sowie bei den Tarifverträgen über die Anpassung der Löhne, der Kostenerstattung verbunden mit der Arbeit und dem Urlaubsgeld. Beim Tarifvertrag auf der Seite der Arbeitnehmer sind die Verhandlungspartner nicht die Branchengewerkschaften sondern die Gewerkschaftszentralen**

- 2. Die Gewerkschaften arbeiten nicht direkt mit der Gesetzgebung zusammen (Parlament). Diese Zusammenarbeit besteht über die dreipartite Zusammensetzung des wirtschaftlichsozialen Rats, der zuständig ist für:**
- **Mitwirkung bei Gesetzesentwürfen sowie Meinungsäußerung und Vorschläge zu Gesetzesentwürfen**
 - **erteilt Initiativen für neue Gesetze oder Veränderungen von bestehenden**
 - **formuliert Standpunkte und Meinungen auf Dokumente, Entwürfe, Vorschläge von Verordnungen, Durchführungsverordnungen und Gesetzen**
- All dies wird an das Parlament, den Nationalrat, den Fachleuten und der Öffentlichkeit übermittelt.**
- 3. Die Gewerkschaften arbeiten mit der Regierung hauptsächlich im Rahmen des dreipartiten wirtschaftlichsozialen Rats zusammen:**
- **Sozialabkommen**
 - **Soziale Rechte / Versicherung**
 - **Beschäftigungsproblematik und Arbeitsverhältnisse**
 - **Rechtsschutz**
 - **Zusammenarbeit mit der Internationalen Arbeitsorganisation und Europarat**
 - **Arbeitermitbestimmung**
 - **Gewerkschaftliche Rechte und Freiheiten.**
- 4. Die Mitarbeit der Gewerkschaft mit der Inspektionsbehörde verläuft im Einklang mit dem Gesetz über Arbeitsaufsicht und mit dem Gesetz über Inspektionsaufsicht bzw. nach Kontakten. Aufgrund dieses Gesetzes erteilt die Inspektionsbehörde fachliche Hilfe und arbeitet mit den Gewerkschaften sowie Arbeitnehmerorganisationen zusammen. Die Inspektionsbehörde behandelt Anzeigen,**

Beschwerden, Mitteilungen und andere Einreichungen aus ihren Zuständigkeitsbereich und die Antragsteller auf deren Initiative von den getroffenen Maßnahmen unterrichten. Im Verfahren des Inspektors hat der Antragsteller nur die Rolle des Klienten im Verfahren. Ohne Rücksicht auf die Regelungen des Gesetzes über die allgemeinen Verwaltungsverfahren muss der Inspektor alle Anzeigen anonym behandeln, außer wenn der Verdacht besteht, dass es sich um falsch Anzeigen handelt.

- 5. Der Arbeitgeber (Leiharbeitsfirma) wird mit einer Straffe von 1.252 € bestraft, die verantwortliche Person des Arbeitgebers (Leiharbeitsfirma) mit ca. 417 €, sofort an Ort und Stelle, wenn festgestellt wird, dass der gleiche Leiharbeiter die gleiche Arbeit bei einer Firma mehr als 1 Jahr durchführt.**

POSITIVE UND NEGATIVE BEISPIELE DER LEIHARBEITSFIRMEN

- 1. Wenn die positiven und negativen Tätigkeitsbereiche der Leiharbeitsfirmen selektioniert werden sollen, ist im Vorfeld das Wissen zu erlangen über die Interessen und Erwartungen, Gelegenheiten, Schwächen und Risiken aus dem Standpunkt der Arbeitnehmer bei den Leiharbeitsfirmen (aber auch bei den Unternehmen), Leiharbeitsfirma als Arbeitgeber / Unternehmen.**

2. Der Standpunkt des IMBs zur prekären Arbeit:

- Der IMB hat eine globale Aktion gegen prekäre Arbeit angekündigt, welches auch ein Hauptthema der Tagesordnung auf der Sitzung IO IMF im November 2007 sein wird. Es wird die Vorbereitung der Diskussion geführt und die Gewerkschaft wird einen Standpunkt annehmen, damit Aktivitäten gegen die prekäre Arbeit vorbereitet werden**
- Prekäre Arbeit ist eine typische nicht ständige, zeitbegrenzte, periodische, unsichere, ungewisse Arbeit**

- **Die Arbeitnehmer sind häufig nicht mit der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung und dem sozialen Sicherheitsschutz abgedeckt**
- **Die prekäre Arbeit ist ein Produkt der Beschäftigungspraktiken, um eine Profitmaximierung der Arbeitgeber und Flexibilisierung zu erreichen sowie das Risiko auf die Beschäftigten zu übertragen**
- **In allen hoch entwickelten Industrieländern werden Vollzeitstellen mit prekären Beschäftigungsstellen ersetzt, in den sich noch entwickelnden Ländern gab es diese Formen schon früher (dies ist nicht typisch für Slowenien)**
- **Die Beschäftigungspraktiken, die häufig mit der prekären Arbeit zusammenhängen, beinhalten:**
 - **Direkte Einstellung aufgrund eines Vertrages für bestimmte Zeit**
 - **Einstellung über Leiharbeitsfirmen oder Arbeitsvermittlungen**
 - **Arbeit für andere Firmen**
 - **Arbeitsverträge für Ich-AGs**
 - **Verletzung der Probezeit**
 - **Flasche Verträge über Weiterbildung**
 - **Arbeit auf täglichen Abruf**
 - **Illegale oder aufgezwungene Arbeit für eine kürzere Zeit als Vollzeit**
 - **Arbeit zu Hause**
- **Die prekäre Arbeit ist ein anwachsendes Problem, welches zu Lohnsenkung und Absenken der Arbeitsbedingungen führt sowie eine Teilung der Arbeitnehmer mit sich bringt**
- **Der Anstieg der prekären Arbeit wird durch Unternehmen, Arbeitgeber und Regierungen unterstützt**

- 3. Die Meinung des EMBs decken sich mit denen des IMBs und auf der Konferenz in Rom am 11./12. Oktober 2005 wurde unter dem Motto »Gemeinsame Forderung für eine gemeinsame Zukunft« eine besondere Resolution über die prekäre Arbeit erstellt mit der Forderung nach einer menschenwürdigen Arbeit für jeden. Deshalb spricht der EMB sich gegen die bestehenden Arbeitspraktiken aus:**
- **Gegen wenig oder ohne Arbeitsplatzsicherung**
 - **Gegen niedrige oder unsichere Löhne**
 - **Ohne soziale Sicherheit (Renten- und Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung)**
 - **Ohne Kündigungsschutz**
 - **Ohne Berufsbildung**
 - **Gegen geringen oder gegen keinen Gesundheitsschutz und Arbeitsschutz**
 - **Ohne gewerkschaftliche Vertretung**
- 4. Der EMV verlangt einen grundlegenden Schutz für alle: in der Gesellschaft, auf dem Arbeitsplatz und für jeden einzelnen Arbeitnehmer mit einer Anweisung für die Gewerkschaften:**
- **Anwendung der Tarifverhandlungen als Instrument für Werbung für eine menschenwürdige Arbeit und Verringerung der prekären Arbeit**
 - **Gestaltung einer neuen Politik für eine menschenwürdige Arbeit mit einer größeren Arbeitsplatzsicherheit**
 - **Werbung der EMB-Politik im Bereich der periodischen Leiharbeit und soziale Sicherheit, damit die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer verbessert werden**
 - **Erkennung der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und die Schwierigkeiten bei den Arbeitsverträgen**

- **Die Sicherstellung der Gleichheit der prekären Arbeitnehmer durch Tarifverträge**
 - **Das Suchen von Wegen und Arten für eine Flexibilität ohne Prekärheit.**
- 5. Der EMB verlangte von den zuständige Behörden der EU folgendes:**
- **Erlassung und Durchführung der Richtlinie über zeitweilige Leiharbeitsfirmen, die den Leiharbeitern gleiche Rechte garantiert**
 - **Eine Absicherung der Privatisierung der Beschäftigungsbehörden, da diesen einen negativen Sozialeinfluss haben**
- 6. Der Standpunkt des europäischen Wirtschafts- und Sozialrats in Verbindung mit menschenwürdigen Arbeit ist:**
- **Die Bedeutung der Arbeit für das Leben der Menschen hat sich nicht verändert, die Arbeit ist noch immer der Hauptgenerator der Quelle für die Familie und die Gesellschaft**
 - **Nur mit effizienten Mitteln kann Verarmung und Ausschluss verhindern**
 - **Dieser Komplex ist der Mittelpunkt des Mandats der Internationalen Arbeitsorganisation**
 - **Bereits die Deklaration von Philadelphia hat jedem das Recht auf Freiheit und Menschenwürde zugesprochen**
 - **4 Hauptthemen: Beschäftigungsgestaltung, Werbung für Menschenrechte bei der Arbeit, eine Entwicklung der sozialen Sicherheit und Werbung für den sozialen Dialog**
 - **Die Agenda über menschenwürdige Arbeit bietet die Grundlage für einen gerechten und stabilen Rahmen für eine globale Entwicklung**
 - **Menschenwürdige Arbeit soll von der Utopie auf eine reelle Strategie gebracht werden**

- **Ist es überhaupt nötig daran zu erinnern, dass Gewerkschaftsaktionen ständig die Kampfformen für bessere Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität beinhaltet haben?**
- **Die Arbeitnehmer und die Gewerkschaften müssen eine ganzheitliche Rolle bei der Gestaltung und Durchführung der Beschäftigungspolitik einnehmen**

7. Erkennung von guten und schlechten Praktiken sind:

- **Welche Formen der prekären Arbeit bestehen / werden durchgeführt**
- **Welche sind die Unterschiede zwischen den Vollzeitbeschäftigten und prekären Beschäftigten hinsichtlich ihrer Rechte, ihres Schutzes und ihrer Ansprüche**
- **Welchen Einfluss hat prekäre Arbeit auf die Arbeitnehmerinnen**
- **Welchen Einfluss haben die Bestimmungen der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung auf die Probleme der prekären Beschäftigung**
- **Wie können die Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 198 über Beschäftigungsverhältnisse 2006 in der nationalen Gesetzgebung angewendet werden, um die Rechte der prekären Arbeitnehmer zu verbessern**
- **Wie ist die Regelung der prekären Beschäftigung hinsichtlich der Krankenversicherung und des Arbeitsschutzes**
- **Welchen Einfluss hat die prekäre Arbeit auf eine nachhaltige Beschäftigung**
- **Welche Möglichkeiten gibt es bei der Regelung der prekären Arbeit durch Tarifverträge**
- **Wie kann man prekäre Arbeit durch Tarifverhandlungen begrenzen / verringern**
- **Welche sind die gesetzlichen und praktischen Hindernisse einer gewerkschaftlichen Organisierung der prekären Arbeitnehmer**

- **Welche Aktivitäten hat die Gewerkschaft unternommen, um einen besseren Organisationsgrad und eine Verbesserung der Bedingungen der prekären Arbeitnehmer zu erreichen**
- **Wie kann die Gewerkschaft Solidarität unter den Vollzeitbeschäftigten und den prekären Arbeitnehmer erreichen**
- **Welche Rolle nehmen andere Akteure bei der prekären Beschäftigung ein, wie z. B. die Internationale Arbeitorganisation, Nichtregierungsorganisationen, die Gewerkschaften, internationale Gewerkschaftskonföderationen, die Regierung und die Gerichte (das Angeführte könnte in den Arbeitsgruppen diskutiert werden, wenn genügend Zeit zur Verfügung wäre).**

8. Wenn man reell die positiven und negativen Beispiele der Tätigkeit der Leiharbeitsfirmen trennen möchte, sollte man aus dem Standpunkt jeder Seite eine Analyse des inneren (Identifikation der Vor- und Nachteile) und äußern (Identifikation der Möglichkeiten und Risiken) Umfelds durchführen.

8.1. Aus dem Standpunkt der Unternehmen–Benutzer:

8.1.1.

- **Ermöglicht eine größere Flexibilität im Unternehmen, das sich auf diese Weise auf die Menge der Arbeitskraft und den Produktions- sowie Nachfrageschwankungen anpasst**
- **Im Unternehmen verringert sich der Umfang von Beschäftigungsaktivitäten und -Kosten (scheinbar verringern sich die Beschäftigungskosten im Unternehmen, da diese Kosten unter die Dienstleistungskosten fallen) oder Entlassungen der Arbeitnehmer, da die Leiharbeitsfirma alle diesbezüglichen Aktivitäten dem Unternehmen abnimmt**

- Die Leiharbeitsfirma garantiert dem Unternehmen, dass ein Leiharbeiter in kürzest möglicher Zeit mit einem anderen ersetzt wird, wenn sich herausstellt, dass dieser für eine Arbeit nicht entsprechend ist oder selbsttätig seine Arbeit kündigt
- Die Zeitspanne vom Auftritt eines Bedarfs nach Arbeitskräften und der Arbeitsaufnahme wird verkürzt (besonders dann, wenn entsprechendes Personal in der Datenbank der Leiharbeitsfirma verzeichnet ist)
- Eine Beschäftigung über Leiharbeitsfirmen ist immer mehr ein »Rekrutierungskanal«, welcher den Unternehmen ermöglicht, dass diese die Arbeitnehmer durch ihre Arbeit kennen lernen und diese nach Ablauf der abgesprochenen Frist einstellen (wenn sie entsprechen)

8.1.2.

- Wenn es sich um Personal handelt, die ähnlich wie Auszubildende zu erst eingearbeitet werden müssen, können mindestens in der Anfangsphase Fehler in der Produktion auftreten, welches sich in einer geringeren Produktivität, niedrigeren Qualität und höheren Produktionskosten spiegelt
- Wenn Personal, das auf eine bestimmte Zeit beschäftigt war, das Unternehmen verlässt, beginnt der gesamte Einarbeitungskreis von neuem
- Die zeitliche Begrenzung einer Beschäftigung eines Arbeitnehmers auf dem gleichen Arbeitsplatz beim gleichen Benutzer ist auf maximal 1 Jahr befristet
- Abhängig von der steuerlichen Gesetzgebung kann der Leiharbeiter auch teurer als ein Vollzeitbeschäftigter beim Arbeitgeber sein

8.2. Aus dem Standpunkt des Arbeitnehmers:

8.2.1. Positives:

- **Mit einem Arbeitsverhältnis und der Möglichkeit Erfahrungen bei mehreren Arbeitgebern zu erlangen werden die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt gestärkt**
- **Auf diese Weise bekommen sie Arbeit in einer bestimmten Firma (die man sonst schwer bekommen könnte) und lernen die Firma kennen, welches eine leichtere Entscheidung ermöglicht, wenn der Benutzer eine langfristige Form der Zusammenarbeit/Beschäftigung anbietet**
- **Eine Beschäftigung über eine Leiharbeitsfirma ist für den einzelnen auch eine Möglichkeit eines zusätzlichen Verdienstes, da man die Arbeit nicht unbedingt in Form von Vollzeit ausführen muss**
- **Eine Beschäftigung über eine Leiharbeitsfirma ermöglicht dem Arbeitnehmer Referenzen für die zukünftige Arbeit zu bekommen, da dieser auch eine Bewertung des Arbeitserfolges vom Benutzer bekommt, welches seine Referenzen stärkt**
- **Obwohl die Beschäftigungssicherung geringer ist, stehen dem Leiharbeiter gleiche Rechte zu, wie die der der Vollzeitbeschäftigten des Benutzers (Regel bzw. das Prinzip der gesetzlichen Gleichheit / Konvention Nr. 181 / Empfehlung Nr. 188)**
- **Dem Arbeitnehmer wird ein größerer Freiraum zur Bestimmung seine Freizeit ermöglicht, da mit der Leiharbeitsfirma zu Beginn abgesprochen werden kann, wann eine Beschäftigung abgebrochen wird**
- **Im Falle einer größeren Nachfrage nach Leiharbeitern und den Fähigkeiten, ermöglicht die Leiharbeitsfirma dem Leiharbeiter das best anbietende Unternehmen unter Benutzern auszuwählen (der Leiharbeitsfirma stehe diese Daten zur Verfügung)**
- **Die Gewerkschaften widmen den Leiharbeitern eine zunehmende Aufmerksamkeit**

8.2.2. Negatives:

- **Die Beschäftigungssicherheit ist gering, nicht ständig, negativ, abhängig vom Bedarf des Benutzers und den Fähigkeiten der Leiharbeitsfirma, dass diese »ihren« Leiharbeitern eine kontinuierliche Arbeit beim Benutzer sicherstellt**
- **Obwohl Leiharbeiter mit der Leiharbeitsfirmen einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben, wird diese Möglichkeit in der Praxis nicht ausgenutzt, da der Leiharbeiter, der seine Arbeit verliert, auch keinen Lohn oder Sonderzahlungen erhält**
- **Ein häufiger Arbeitsplatzwechsel verbunden mit ständig wechselnden Arbeitsumfeld kann sich belastend auf weniger anpassungsfähige Leiharbeiter auswirken**
- **Leiharbeiter haben geringere Finanzmöglichkeiten (z. B. Kreditaufnahme)**
- **Obwohl das Prinzip der Gleichheit gilt / gleiche Lohnauszahlung, bekommen in der Praxis Leiharbeiter niedrigere Löhne als die Beschäftigte bei dem Benutzer, was auch für die Bemessung und Inanspruchnahme des Jahresurlaubs gilt**
- **Häufig verliert der Leiharbeiter seine Arbeit / Beendung des Beschäftigungsvertrages, noch bevor die Bedingungen für Arbeitslosengeld erfüllt sind**

8.3. Aus dem Standpunkt der Leiharbeitsfirma:

8.3.1. Positives:

- **Eine relativ ausreichend flexible Gesetzgebung, die von der Regierung unterstützt wird**
- **Die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt / beim Benutzer steigt**

8.3.2. Negatives:

- **Der Widerstand der Gewerkschaften gegen diese Form der Beschäftigung / Dienstleistung**

- **Der Widerstand der Gewerkschaften und der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer gegen Leiharbeiter (das Gefühl der Gefährdung)**
- 9. Es entstehen s. g. »Kopffäger « (headhunters), die die besten Arbeitnehmer einer Fachbranche suchen und sie »bitten«, sich der Leiharbeitsfirma oder den Arbeitgebern anzuschließen – dieses Personal hat hinsichtlich der Veränderungen der Beschäftigung einen Vorteil, da sie keine Bewerbungen schreiben müssen und sie können in Erfahrung bringen, was ihnen Besseres und welche Stimulationen von der Leiharbeitsfirma / Arbeitgeber angeboten werden. Auf diese Weise findet sich häufig eine Nebenbeschäftigung, die auf maximal 8 Stunden pro Woche begrenzt ist, wenn diese Person vollzeitig bei einem Unternehmen beschäftigt ist und es sich um gefragte Berufe nach den Daten des Arbeitsamtes handelt.**