

EUROPÄISCHES PARLAMENT

1999



2004

Sitzungsdokument

ENDGÜLTIG
A5-0356/2002

23. Oktober 2002

*****I**

BERICHT

über den Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern
(KOM(2002) 149 – C5-0140/2002 – 2002/0072(COD))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatterin: Ieke van den Burg

Erklärung der benutzten Zeichen

- * Verfahren der Konsultation
Mehrheit der abgegebenen Stimmen
- **I Verfahren der Zusammenarbeit (erste Lesung)
Mehrheit der abgegebenen Stimmen
- **II Verfahren der Zusammenarbeit (zweite Lesung)
*Mehrheit der abgegebenen Stimmen zur Billigung des
Gemeinsamen Standpunkts*
*Absolute Mehrheit der Mitglieder zur Ablehnung oder Abänderung
des Gemeinsamen Standpunkts*
- *** Verfahren der Zustimmung
*Absolute Mehrheit der Mitglieder außer in den Fällen, die in
Artikel 105, 107, 161 und 300 des EG-Vertrags und Artikel 7 des
EU-Vertrags genannt sind*
- ***I Verfahren der Mitentscheidung (erste Lesung)
Mehrheit der abgegebenen Stimmen
- ***II Verfahren der Mitentscheidung (zweite Lesung)
*Mehrheit der abgegebenen Stimmen zur Billigung des
Gemeinsamen Standpunkts*
*Absolute Mehrheit der Mitglieder zur Ablehnung oder Abänderung
des Gemeinsamen Standpunkts*
- ***III Verfahren der Mitentscheidung (dritte Lesung)
*Mehrheit der abgegebenen Stimmen zur Billigung des
gemeinsamen Entwurfs*

(Die Angabe des Verfahrens beruht auf der von der Kommission vorgeschlagenen Rechtsgrundlage.)

Änderungsanträge zu einem Legislativtext

In den Änderungsanträgen werden Hervorhebungen in Fett- und Kursivdruck vorgenommen. Wenn Textteile mager und kursiv gesetzt werden, dient das als Hinweis an die zuständigen technischen Dienststellen auf solche Teile des Legislativtextes, bei denen im Hinblick auf die Erstellung des endgültigen Textes eine Korrektur empfohlen wird (beispielsweise Textteile, die in einer Sprachfassung offenkundig fehlerhaft sind oder ganz fehlen). Diese Korrektorempfehlungen bedürfen der Zustimmung der betreffenden technischen Dienststellen.

INHALT

	Seite
GESCHÄFTSORDNUNGSSEITE	4
ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHEIDUNG.....	6
BEGRÜNDUNG	40
STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR RECHT UND BINNENMARKT	46
STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE DER FRAU UND CHANCENGLEICHHEIT	54

GESCHÄFTSORDNUNGSSEITE

Mit Schreiben vom 21. März 2002 unterbreitete die Kommission dem Europäischen Parlament gemäß Artikel 251 Absatz 2 und Artikel 137 Absatz 2 des EG-Vertrags den Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern (KOM(2002) 149 – 2002/0072 (COD)).

In der Sitzung vom 8. April 2002 gab der Präsident des Europäischen Parlaments bekannt, dass er diesen Vorschlag an den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten als federführenden Ausschuss sowie an den Ausschuss für die Freiheiten und Rechte der Bürger, Justiz und innere Angelegenheiten, den Ausschuss für Wirtschaft und Währung, den Ausschuss für Recht und Binnenmarkt und den Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit als mitberatende Ausschüsse überwiesen hat (C5-0140/2002).

Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten benannte in seiner Sitzung vom 23. April 2002 Ieke van den Burg als Berichterstatterin.

Der Ausschuss prüfte den Vorschlag der Kommission und den Berichtsentwurf in seinen Sitzungen vom 28. Mai 2002, 19. Juni 2002, 10. September 2002, 30. September 2002 und 21. Oktober 2002.

In der letztgenannten Sitzung nahm der Ausschuss den Entwurf einer legislativen Entschließung mit 30 Stimmen bei 13 Gegenstimmen und 1 Enthaltung an.

Bei der Abstimmung waren anwesend: Theodorus J.J. Bouwman, Vorsitzender; Marie-Hélène Gillig, stellvertretende Vorsitzende; Winfried Menrad, stellvertretender Vorsitzender; Marie-Thérèse Hermange, stellvertretende Vorsitzende; Ieke van den Burg, Berichterstatterin; Sylviane H. Ainardi, Jan Andersson, Elspeth Attwooll, Regina Bastos, Philip Bushill-Matthews, Chantal Cauquil (in Vertretung von Ilda Figueiredo), Alejandro Cercas, Luigi Cocilovo, Brian Crowley (in Vertretung von Nello Musumeci), Proinsias De Rossa, Harald Ettl, Jillian Evans, Carlo Fatuzzo, Fiorella Ghilardotti (in Vertretung von Enrico Boselli), Anne-Karin Glase, Lisbeth Grönfeldt Bergman (in Vertretung von Enrico Ferri), Roger Helmer, Anne Elisabet Jensen (in Vertretung von Daniel Ducarme), Karin Jöns, Anna Karamanou, Ioannis Koukiadis (in Vertretung von Elisa Maria Damião), Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Arlette Laguiller, Elizabeth Lynne, Toine Manders (in Vertretung von Marco Formentini), Thomas Mann, Mario Mantovani, Franco Marini (in Vertretung von James L.C. Provan gemäß Artikel 153 Absatz 2 der Geschäftsordnung), Claude Moraes, Ria G.H.C. Oomen-Ruijten (in Vertretung von Raffaele Lombardo), Bartho Pronk, Lennart Sacrédeus, Herman Schmid, Peter William Skinner (in Vertretung von Stephen Hughes), Miet Smet, Bruno Trentin (in Vertretung von Helle Thorning-Schmidt), Anne E.M. Van Lancker, Barbara Weiler und Sabine Zissener (in Vertretung von Mario Clemente Mastella).

Die Stellungnahmen des Ausschusses für Recht und Binnenmarkt und des Ausschusses für die Rechte der Frau und Chancengleichheit sind diesem Bericht beigelegt; der Ausschuss für die Freiheiten und Rechte der Bürger, Justiz und innere Angelegenheiten und der Ausschuss für Wirtschaft und Währung haben am 14. Mai 2002 bzw. am 13. Mai 2002 beschlossen, keine Stellungnahme abzugeben.

Der Bericht wurde am 23. Oktober 2002 eingereicht.

ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHEIDUNG

Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern (KOM(2002) 149 – C5-0140/2002 – 2002/0072(COD))

(Verfahren der Mitentscheidung: erste Lesung)

Das Europäische Parlament,

- in Kenntnis des Vorschlags der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat (KOM(2002) 149)¹,
 - gestützt auf Artikel 251 Absatz 2 und Artikel 137 Absatz 2 des EG-Vertrags, auf deren Grundlage ihm der Vorschlag der Kommission unterbreitet wurde (C5-0140/2002),
 - gestützt auf Artikel 67 seiner Geschäftsordnung,
 - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten sowie der Stellungnahmen des Ausschusses für Recht und Binnenmarkt und des Ausschusses für die Rechte der Frau und Chancengleichheit (A5-0356/2002),
1. billigt den Vorschlag der Kommission in der geänderten Fassung;
 2. verlangt, erneut befasst zu werden, falls die Kommission beabsichtigt, diesen Vorschlag entscheidend zu ändern oder durch einen anderen Text zu ersetzen;
 3. beauftragt seinen Präsidenten, den Standpunkt des Parlaments dem Rat und der Kommission zu übermitteln.

Vorschlag der Kommission

Abänderungen des Parlaments

Änderungsantrag 1 Titel

Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über *die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern*

Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über **Leiharbeit**

Begründung

Erstens gehen Ziel und Inhalt der Richtlinie über die bloßen Arbeitsbedingungen hinaus und umfassen auch die Förderung und Regulierung des Leiharbeitssektors. Zweitens steht der Titel in der geänderten Form besser im Einklang mit den Titeln der früheren Richtlinien über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse. Drittens besteht zumindest bei dem

¹ ABl. C 203 E vom 27.8.2002, S. 1

englischen Ausdruck „temporary workers“ die Gefahr der Verwechslung zwischen Leiharbeitnehmern (temporary agency workers) und anderen befristet angestellten Arbeitnehmern (siehe auch Änderungsanträge zu Artikel 3).

Änderungsantrag 2
Erwägung 1 a (neu)

In Artikel 21 Absatz 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union steht, dass jegliche Diskriminierungen, unter anderem aufgrund des Geschlechts, verboten sind. Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union besagt, dass die Gleichheit von Männern und Frauen in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen ist. Der EG-Vertrag schafft in Artikel 141 eine Rechtsgrundlage für das Verbot der Diskriminierung zwischen Männern und Frauen bei gleichwertiger Arbeit. Ferner bekräftigen Artikel 2 bzw. Artikel 3 Absatz 2 dieses Vertrags das Ziel der Europäischen Gemeinschaft, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern und Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen zu beseitigen

Begründung

Bei der Aufzählung der Politikbereiche und der Aktionen der Europäischen Union zugunsten der Gleichstellung von Männern und Frauen müssen auch Artikel 2 und 3 des Vertrags genannt werden.

Änderungsantrag 3
Erwägung 2 a (neu)

Diese Richtlinie basiert auf dem Übereinkommen über private Arbeitsvermittler (C 181) und der Empfehlung (R 188), die mit uneingeschränkter Unterstützung der

Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie der Regierungen der EU-Mitgliedstaaten von der IAO-Konferenz 1997 angenommen wurden. Diese Instrumente der IAO stellen einen wesentlichen Schritt in Richtung auf die Anerkennung der positiven Rolle dar, die private Leiharbeitunternehmen im Rahmen eines gut funktionierenden Arbeitsmarkts spielen können, wobei der Notwendigkeit des Schutzes der Arbeitnehmer vor Missbrauch Rechnung getragen wurde.

Begründung

Diese IAO-Instrumente stellen wesentliche Bezugspunkte für die Mitgliedstaaten dar (die sie bereits ratifiziert haben oder dies derzeit tun). Sie sollten deshalb in diesem Vorschlag für eine Richtlinie berücksichtigt und im Text erwähnt werden.

Änderungsantrag 4 Erwägung 4

In Übereinstimmung mit der europäischen Sozialagenda, die auf der Grundlage der Mitteilung der Kommission vom Europäischen Rat von Nizza (7. bis 9. Dezember 2000) angenommen wurde, ferner mit den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Stockholm (23./24. März 2001) und mit dem Beschluss des Rates vom 19. Januar 2001 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen im Jahr 2001 empfiehlt es sich, eine befriedigende und flexible Arbeitsorganisation **im Rahmen neuer flexibler Verträge** einzuführen, welche den betroffenen Arbeitnehmern angemessene Sicherheit und einen höheren beruflichen Status garantieren, **der sowohl mit ihren Bestrebungen als auch mit dem** Bedarf der Unternehmen **vereinbar ist**.

In Übereinstimmung mit der europäischen Sozialagenda, die auf der Grundlage der Mitteilung der Kommission vom Europäischen Rat von Nizza (7. bis 9. Dezember 2000) angenommen wurde, ferner mit den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Stockholm (23./24. März 2001) und mit dem Beschluss des Rates vom 19. Januar 2001 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen im Jahr 2001 empfiehlt es sich, eine befriedigende und flexible Arbeitsorganisation im Rahmen neuer flexibler Verträge einzuführen, **und zwar auch durch neue Formen regulierter Flexibilität**, welche den betroffenen Arbeitnehmern angemessene Sicherheit und einen höheren beruflichen Status garantieren, **wodurch sowohl ihre Bestrebungen als auch der** Bedarf der Unternehmen **miteinander in Einklang**

gebracht werden.

Begründung

Die neuen Formen regulierter Flexibilität entsprechen nicht notwendigerweise neuen flexiblen Verträgen.

Änderungsantrag 5
Erwägung 4 a (neu)

Am 29. Juni 1990 legte die Kommission ein Paket bestehend aus drei Vorschlägen für Richtlinien über atypische Arbeitsverhältnisse auf der Basis unterschiedlicher Rechtsgrundlagen vor. Da im Rat keine Einigung über die anderen Vorschläge erzielt werden konnte, wurde nur der Vorschlag zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in Form der Richtlinie 91/383/EWG vom 25. Juni 1991 angenommen. Das Europäische Parlament seinerseits hat verschiedene ausführliche und eingehende Entschlüsse zur Frage der atypischen Arbeitsverhältnisse angenommen.

Begründung

Es ist eigenartig, dass die Beschäftigung mit der Frage der atypischen Arbeitsverhältnisse nach Darstellung der Kommission erst im Jahre 1995 einsetzt. Mit diesem Änderungsantrag werden die Aktivitäten ergänzt, die in den frühen 90er Jahren ergriffen wurden. Ferner wird auf die wichtige und umfassende Arbeit des Europäischen Parlaments in diesem Zeitraum hingewiesen.

Änderungsantrag 6
Erwägung 7

In der Präambel zu der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge bekundeten die Unterzeichneten ihre Absicht, zu prüfen, ob eine ähnliche Vereinbarung zum Thema

In der Präambel zu der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge bekundeten die Unterzeichneten ihre Absicht, zu prüfen, ob eine ähnliche Vereinbarung zum Thema

Leiharbeit erforderlich sei.

**Leiharbeit erforderlich sei, und
Leiharbeitnehmer noch nicht in der
Richtlinie über befristete
Arbeitsverhältnisse zu behandeln. Dass
Arbeitnehmer mit befristeten
Arbeitsverträgen, die einem entleihenden
Unternehmen durch ein
Leiharbeitunternehmen überlassen
wurden, durch die genannte Richtlinie
nicht erfasst sind, könnte mit der
Annahme dieser neuen Richtlinie
behoben werden. Es sollte jedoch
sichergestellt werden, dass eine
Nichtgleichbehandlung von
Leiharbeitnehmern durch ein
Leiharbeitunternehmen gemäß der neuen
Richtlinie auf Grund von Unterschieden
zwischen den Bedingungen in den
entleihenden Unternehmen durch
sachliche Gründe gerechtfertigt ist und
deshalb nicht gegen andere nationale und
gemeinschaftliche
Antidiskriminierungsvorschriften
verstößt.**

Begründung

Mit diesem Änderungsantrag wird klargestellt, in welchem Verhältnis die neue Richtlinie zur Richtlinie über befristete Arbeitsverhältnisse steht. Damit soll möglichen Konflikten zwischen der neuen Richtlinie und anderen Antidiskriminierungsvorschriften zuvorgekommen werden.

Änderungsantrag 7
Erwägung 9 a (neu)

**Die europäischen Verbände der
Sozialpartner auf dem Gebiet der
Leiharbeit, Euro-CIETT und Uni-
Europa, haben in ihrer gemeinsamen, im
Oktober 2001 abgegebenen und
veröffentlichten Erklärung eine
Rahmenrichtlinie gefordert und den
Standpunkt vertreten, dass das
grundlegende Ziel der Richtlinie die faire
Balance zwischen dem Schutz der
Leiharbeitnehmer und der Verbesserung
der positiven Rolle von**

Leiharbeitunternehmen auf dem europäischen Arbeitsmarkt sein sollte.

Begründung

Da die Branchenverbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf dem Gebiet der Leiharbeit schon immer in besonderem Maße an der Erarbeitung der Richtlinie beteiligt und interessiert waren, sollte auf ihre gemeinsame Erklärung verwiesen werden, in der die ihrer Auffassung nach wesentlichen Elemente der Richtlinie genannt sind.

Änderungsantrag 8
Erwägung 11

Die Leiharbeit sollte dem Flexibilitätsbedarf der Unternehmen ebenso entsprechen wie dem Bedürfnis der Arbeitnehmer, Privatleben und Beruf zu vereinbaren; **sie** sollte ferner **zur** Schaffung von Arbeitsplätzen und **zur** Teilnahme am Erwerbsleben bzw. **zur** Eingliederung in den Arbeitsmarkt **beitragen**.

Die Leiharbeit sollte **die wirtschaftlichen, sozialen und beschäftigungspolitischen Ziele der Europäischen Union fördern, indem sie dazu beiträgt**, dem Flexibilitätsbedarf der Unternehmen ebenso **zu** entsprechen wie dem Bedürfnis der Arbeitnehmer, Privatleben und Beruf zu vereinbaren. **Die Leiharbeit** sollte ferner **die** Schaffung von Arbeitsplätzen und **die** Teilnahme am Erwerbsleben bzw. **die** Eingliederung in den Arbeitsmarkt **fördern, indem sowohl Möglichkeiten zur Ausbildung und zum Erwerb von Berufserfahrung geboten werden als auch indem die entleihenden Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, mit Blick auf die Möglichkeit einer festeren Anstellung unterstützt werden.**

Begründung

Die möglichen und tatsächlichen Vorteile eines gesunden Leiharbeitsektors sollten deutlicher herausgestellt werden.

Änderungsantrag 9
Erwägung 12 a (neu)

Die mit der Leiharbeit einhergehende Dreiecksbeziehung ist zu berücksichtigen

und kann besondere Maßnahmen und Regelungen zur Gewährleistung des gesamten und ordnungsgemäßen Funktionierens des Arbeitsmarkts erfordern. Durch solche Maßnahmen könnte beispielsweise sichergestellt werden, dass sich die Tätigkeit von Leiharbeitunternehmen nicht nachteilig auf die Systeme und Traditionen der Arbeitsbeziehungen in den entleihenden Unternehmen und Sektoren, einschließlich im Falle von Arbeitskonflikten, auswirkt.

Begründung

Mit diesem Änderungsantrag sollen die Maßnahmen herausgestellt werden, die möglicherweise erforderlich sind, um zu gewährleisten, dass die Tätigkeit von Leiharbeitunternehmen nicht gegen bestehende Standards und Arbeitsbeziehungen verstößt, die den Beschäftigten in den entleihenden Unternehmen/Branchen zugute kommen.

Änderungsantrag 10
Erwägung 12 b (neu)

Ungeachtet der Tatsache, dass der Sozialschutz nicht ausdrücklich Bestandteil der Bestimmungen dieser Richtlinie ist, ist darauf zu verweisen, dass die Sozialschutzsysteme in die Lage versetzt werden müssen, an die neuen Arbeitsmodelle angepasst zu werden und einen angemessenen Schutz für die in solchen Arbeitsverhältnissen Stehenden zu gewährleisten. Insbesondere muss den Problemen Aufmerksamkeit geschenkt werden, die den Leiharbeitnehmern beispielweise infolge unterbrochener Erwerbsbiographien, einer Vielzahl unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse und kurzer Verträge im Hinblick darauf erwachsen, dass bestimmte Ansprüche eine gewisse Beschäftigungsdauer voraussetzen.

Begründung

Dieses Problem wurde in den vergangenen Jahren von den europäischen Sozialpartnern verschiedentlich angesprochen, unter anderem auch in ihrer Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge. Auch die Kommission lässt inzwischen mehr Bereitschaft erkennen, sich dieser Frage anzunehmen. Deshalb sollte an dieser Stelle betont werden, dass die Sozialschutzsysteme so zu gestalten sind, dass sie besser an neue Arbeitsmodelle angepasst werden können, auch wenn dies an sich nicht Gegenstand dieser Richtlinie ist.

Änderungsantrag 11

Erwägung 14

Die Richtlinie 91/383/EWG vom 25. Juni 1991² zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis enthält die für Leiharbeitnehmer geltenden Bestimmungen im Bereich von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Die Richtlinie 91/383/EWG vom 25. Juni 1991³ zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis enthält die für Leiharbeitnehmer geltenden Bestimmungen im Bereich von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. ***Es wurde jedoch ein gewisser Spielraum für Verbesserungen festgestellt, insbesondere um die Pflichten des Leiharbeitunternehmens und des entleihenden Unternehmens hinsichtlich der Ausbildung besser zu spezifizieren.***

Begründung

In der Richtlinie über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Leiharbeitnehmern sind die jeweiligen Verpflichtungen des Leiharbeitunternehmens und des entleihenden Unternehmens hinsichtlich der Ausbildung nicht eindeutig festgelegt. Die sich daraus ergebenden Probleme und die hohe Zahl an Verstößen gegen Gesundheitsschutz- und Sicherheitsvorschriften unter Leiharbeitnehmern werden in dem jüngsten Bericht der Dubliner Stiftung „Leiharbeit in der EU“ (S. 68) erörtert.

Änderungsantrag 12

Erwägung 14 a (neu)

Wie von den europäischen Verbänden der Sozialpartner in Zusammenarbeit mit den

² ABl. L 206 vom 29.7.1991, S. 19.

³ ABl. L 206 vom 29.7.1991, S. 19.

Sozialpartner im Zusammenhang mit den Richtlinien über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse sowie in der gemeinsamen Erklärung der Sozialpartner der Branche, Euro-CIETT und Uni-Europa, betont wurde, sind direkte unbefristete Arbeitsverträge die übliche Beschäftigungsform zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer und werden dies auch künftig sein.

Begründung

Die Bedeutung eines direkten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses sollte in der Richtlinie – wie dies in anderen Initiativen bereits der Fall ist – hervorgehoben werden, da dies das anzustrebende Ziel auf dem Arbeitsmarkt sein sollte.

Änderungsantrag 13
Erwägung 14 b (neu)

Im Zusammenhang mit dem sozialen Dialog, der ein Ziel der Gemeinschaft und der Mitgliedstaaten darstellt (Artikel 136 EG-Vertrag), sollten die weitere Entwicklung des sozialen Dialogs auf dem Sektor der Leiharbeitunternehmen und der Abschluss von Tarifvereinbarungen im Hinblick auf Leiharbeit ermutigt und gefördert werden, auch um die Akzeptanz von Leiharbeit in der gesamten Europäischen Union zu verbessern.

Begründung

Der soziale Dialog sollte ausdrücklich erwähnt werden, sowohl als Ziel der Gemeinschaft als auch als Instrument für die Regelung von Leiharbeit und deren Anerkennung als legitimer Bestandteil des Arbeitsmarktes.

Änderungsantrag 14
Erwägung 14 c (neu)

Die Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz sowie der Grundsatz der Gleichbehandlung in den gesetzlichen und betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit gelten für alle Arbeitnehmer. Die Achtung des Rechts auf Zugang zu den Leistungen der sozialen Dienste, darunter die Kinderbetreuungseinrichtungen, sowie der sozialen Sicherheit, die in Fällen wie Mutterschaft, Krankheit oder Arbeitsunfall Schutz gewährleisten, ist hier festgehalten. Artikel 33 Absatz 2 der Charta besagt zudem, dass um Familien- und Berufsleben in Einklang bringen zu können, jede Person das Recht auf Schutz vor Entlassung und das Recht auf bezahlten Mutterschafts- und auf Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes hat. Insbesondere bestätigt die Überarbeitung der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen das Verbot jeglicher Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, einschließlich der sexuellen Belästigung, und die Wahrung des Rechts auf Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub.

Begründung

Es erscheint notwendig, die Überarbeitung der Richtlinie (EWG) 76/207/EWG zu erwähnen, auf deren Grundlage der Grundsatz der Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz aus Gründen des Geschlechts auch auf den Schutz gegen direkte und indirekte Diskriminierungen, Belästigungen und sexuelle Belästigung und die Wahrung des Rechts auf Mutterschafts- Vaterschafts- und Elternurlaub (mit dem Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf) ausgedehnt wird und die die Förderung von positiven Maßnahmen und die Anforderung an die Unternehmen, über Pläne zur Förderung der Gleichstellung zu verfügen, vorsieht.

Änderungsantrag 15
Erwägung 15

In Bezug auf die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sollten Leiharbeitnehmer nicht schlechter gestellt sein als *ein „vergleichbarer Arbeitnehmer“*, d. h. *ein Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens, der einen gleichen oder ähnlichen Arbeitsplatz bekleidet*, wobei Berufserfahrung, Qualifikation und Kompetenz berücksichtigt werden.

Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen *für* Leiharbeitnehmer *sollten zumindest denjenigen von Leiharbeitnehmern entsprechen, die direkt in dem entleihenden Unternehmen für den gleichen Zeitraum beschäftigt sind um die gleiche oder eine ähnliche Arbeit zu leisten*, wobei Qualifikation und Kompetenz berücksichtigt werden.

Begründung

Die Erwägung sollte der Änderung an Artikel 5 Absatz 1 entsprechen.

Änderungsantrag 16
Erwägung 16

Gleichwohl könnte eine ungleiche Behandlung dann erfolgen, wenn sie sachlich und nachvollziehbar durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.

Gleichwohl könnte eine ungleiche Behandlung dann erfolgen, wenn sie sachlich und nachvollziehbar durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. *Sie muss im Einklang mit der Grundrechte-Charta sowie mit den Verträgen, den Verordnungen und allen Richtlinien der EU, die den Grundsatz der Nichtdiskriminierung regeln, stehen.*

Begründung

Es ist wichtig, auch die einzelnen europäischen Verordnungen und Richtlinien zu nennen, die den Grundsatz der Nichtdiskriminierung in seiner allgemeinen Tragweite bekräftigen und regeln.

Änderungsantrag 17
Erwägung 17

Für Arbeitnehmer, die einen unbefristeten Vertrag mit dem Leiharbeitunternehmen geschlossen haben, ist es angesichts des hierdurch gegebenen besonderen Schutzes angezeigt, die Möglichkeit vorzusehen,

Für Arbeitnehmer, die einen unbefristeten Vertrag *oder einen Vertrag mit einer Laufzeit von mindestens 18 Monaten* mit dem Leiharbeitunternehmen geschlossen haben, ist es angesichts des hierdurch

von den im entleihenden Unternehmen geltenden Regeln abzuweichen.

gegebenen besonderen Schutzes angezeigt, die Möglichkeit vorzusehen, von den im entleihenden Unternehmen geltenden Regeln abzuweichen. ***Der Vertrag sollte dem Leiharbeiter den Schutz bieten, den unbefristete Verträge bzw. Verträge mit ähnlicher Laufzeit, die mit anderen Kategorien von Arbeitnehmern geschlossen werden, entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten normalerweise bieten.***

Begründung

In Ergänzung zu dem Änderungsantrag zu Artikel 5 Absatz 2 sollte klar sein, dass der Vertrag wirklich ein uneingeschränkter Arbeitsvertrag einschließlich aller damit verbundenen normalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen des sozialen Schutzes ist.

Änderungsantrag 18 Erwägung 18

Da es notwendig ist, eine gewisse Flexibilität im Arbeitsverhältnis walten zu lassen, sollte vorgesehen werden, dass die Mitgliedstaaten die Sozialpartner damit betrauen können, ***für bestimmte Arbeitsplatzarten oder Wirtschaftszweige*** wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ***festzulegen, die deren Besonderheiten angepasst sind.***

*Es sollte vorgesehen werden, dass die Sozialpartner ***in der Lage sein sollten, auf geeigneter Ebene sowie gemäß nationalen Rechtsvorschriften und Vorgehensweisen*** wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ***für Leiharbeiter auszuhandeln, die im Falle der Abweichung vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung gelten.****

Begründung

Die Autonomie der Sozialpartner darf durch diese Richtlinie nicht beschnitten werden. Im Gegenteil sollten diese Autonomie und der soziale Dialog im Einklang mit den Bestimmungen des Vertrags gefördert werden.

Änderungsantrag 19 Erwägung 19

Im Falle von Überlassungen, die der Ausführung einer Tätigkeit dienen, welche aufgrund ihrer Natur oder ihrer Dauer nicht mehr als sechs Wochen in

Entfällt.

Anspruch nimmt, ist eine gewisse Flexibilität bei der Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung zu gewährleisten

Begründung

Im Einklang mit der Streichung der Begründung von Artikel 5 Absatz 4.

Änderungsantrag 20
Erwägung 20

(20) Die aus der Anwendung der vorliegenden Richtlinie resultierende Verbesserung des Schutzes der Leiharbeitnehmer rechtfertigt eine regelmäßige Überprüfung der Einschränkungen oder Verbote, die möglicherweise in Bezug auf Leiharbeit gelten, sowie gegebenenfalls ihre Aufhebung, wenn sie nicht mehr aus Gründen des Allgemeininteresses, vor allem des Arbeitnehmerschutzes, gerechtfertigt sind.

(20) Die aus der Anwendung der vorliegenden Richtlinie resultierende Verbesserung des Schutzes der Leiharbeitnehmer rechtfertigt eine regelmäßige Überprüfung der Einschränkungen, Verbote ***oder spezifischen Verwaltungsvorschriften***, die möglicherweise in Bezug auf Leiharbeit gelten, sowie gegebenenfalls ihre Aufhebung, wenn sie nicht mehr gerechtfertigt sind. ***Sie können nur*** aus Gründen des Allgemeininteresses ***gerechtfertigt sein, z.B. Gesundheit und Sicherheit, sonstigen Risiken für bestimmte Gruppen oder Sektoren, Funktion des Arbeitsmarkts und die Notwendigkeit zur Verhütung von Missbrauch.***

Begründung

Diese Erwägung soll mit den Änderungen zu Artikel 4 in Einklang gebracht werden.

Änderungsantrag 21
Erwägung 21

Leiharbeitnehmer müssen wirksam vertreten werden.

Leiharbeitnehmer müssen wirksam vertreten werden. ***Dies bedeutet, dass nicht nur die einzelstaatlichen und die gemeinschaftlichen Bestimmungen in Bezug auf Information, Konsultation und***

Mitarbeit von Arbeitnehmern sowohl in Leiharbeitsunternehmen als auch in entleihenden Unternehmen uneingeschränkt für Leiharbeitnehmer gelten, sondern dass auch Leiharbeitnehmer in entleihenden Unternehmen Zugang zu den internen Beschwerdeverfahren und -bestimmungen haben sollten.

Begründung

Durch diesen Änderungsantrag wird die Erwägung an die Änderungsanträge zu Artikel 7 angepasst.

Änderungsantrag 22 Erwägung 22

Entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in Artikel 5 EG-Vertrag können die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahme auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden, denn es handelt sich um einen auf Gemeinschaftsebene harmonisierten Rahmen zum Schutz der Leiharbeitnehmer. Wegen ihres Umfangs und ihrer Wirkungen können die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahme besser auf Gemeinschaftsebene erreicht werden, und zwar durch Einführung von Mindestvorschriften, die in der gesamten Europäischen Gemeinschaft Geltung besitzen. Die vorliegende Richtlinie beschränkt sich auf das für die Erreichung der Ziele erforderliche Maß –

Entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in Artikel 5 EG-Vertrag können die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahme auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden, denn es handelt sich um einen auf Gemeinschaftsebene harmonisierten Rahmen zum Schutz der Leiharbeitnehmer. Wegen ihres Umfangs und ihrer Wirkungen können die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahme besser auf Gemeinschaftsebene erreicht werden, und zwar durch Einführung von Mindestvorschriften, die in der gesamten Europäischen Gemeinschaft Geltung besitzen ***und durch die ein gemeinsamer Rahmen für die Mitgliedstaaten geschaffen wird, der die Integration der europäischen Arbeitsmärkte sowie die grenzüberschreitende Mobilität der Arbeitskräfte insbesondere in Grenzregionen erleichtern soll.*** Die vorliegende Richtlinie beschränkt sich auf das für die Erreichung der Ziele erforderliche Maß.

Begründung

Zur Verdeutlichung der Übereinstimmung der Richtlinie mit dem Subsidiaritätsprinzip und zur Verdeutlichung, weshalb ein derartiges Vorgehen auf EU-Ebene erforderlich ist.

Änderungsantrag 23 Artikel 1 Absatz 1

1. Diese Richtlinie gilt für ***Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse zwischen einem Leiharbeitunternehmen als Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer, der zur Verfügung gestellt wird, um für ein entleihendes Unternehmen unter dessen Aufsicht zu arbeiten.***

1. Diese Richtlinie gilt für ***alle Situationen, in denen ein Unternehmen auf der Grundlage eines Beschäftigungsvertrags oder eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen dem Leiharbeitunternehmen und dem Leiharbeitnehmer einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellt, der unter der Leitung und Aufsicht eines entleihenden Unternehmens arbeitet.***

Begründung

Durch diesen Änderungsantrag soll klarer herausgestrichen werden, dass sich die Richtlinie mit der Dreiecksbeziehung befasst, das für Leiharbeit charakteristisch ist, und nicht nur mit der Beziehung zwischen dem Unternehmen und dem Arbeitnehmer. Der Ausdruck „Leitung und Aufsicht“, der der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern entnommen ist, soll eine Autoritäts-Abhängigkeitsbeziehung zum Ausdruck bringen.

Änderungsantrag 24 Artikel 1 Absatz 2

2. Diese Richtlinie gilt für öffentliche und private Unternehmen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, unabhängig davon, ob sie Erwerbszwecke verfolgen oder nicht.

2. Diese Richtlinie gilt für öffentliche und private Unternehmen, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben ***und als Leiharbeitunternehmen tätig sind***, unabhängig davon, ob sie Erwerbszwecke verfolgen oder nicht.

Diese Richtlinie gilt auch für öffentliche und private entleihende Unternehmen, unabhängig davon, ob sie eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben und ob sie Erwerbszwecke verfolgen.

Wo dies im Rahmen nationaler Rechtsvorschriften und Vorgehensweisen üblich ist, können die Mitgliedstaaten

spezifische öffentliche und private Unternehmen von den Bestimmungen in Artikel 5 dieser Richtlinie ausnehmen, die wirtschaftliche Tätigkeiten ohne Erwerbszwecke ausüben.

Begründung

*Durch diesen Änderungsantrag soll zweifelsfrei klargestellt werden, dass alle Organisationen, die als Leiharbeitunternehmen tätig sind, und alle Nutzer von Leiharbeitnehmern unter die Richtlinie fallen sollen, einschließlich z.B. öffentliche Verwaltungen und Freiwilligenorganisationen/Wohltätigkeitsorganisationen. **Der letzte Absatz ermöglicht es den Mitgliedstaaten, bestimmte Organisationen ohne Erwerbszweck von den Bestimmungen von Artikel 5 auszunehmen, wo solche Ausnahmen geltenden Rechtsvorschriften und Vorgehensweisen entsprechen.***

Änderungsantrag 25
Artikel 1 Absatz 3

Die Mitgliedstaaten können nach Anhörung der Sozialpartner vorsehen, dass diese Richtlinie nicht für Arbeitsverträge oder – verhältnisse gilt, die im Rahmen eines spezifischen öffentlichen oder von öffentlichen Stellen geförderten Ausbildungs-, Eingliederungs- und Umschulungsprogramms geschlossen wurden.

Die Mitgliedstaaten können nach Anhörung der Sozialpartner vorsehen, dass diese Richtlinie nicht für Arbeitsverträge oder - verhältnisse gilt, die im Rahmen eines spezifischen öffentlichen oder von öffentlichen Stellen geförderten **spezifischen** Ausbildungs-, Eingliederungs- und Umschulungsprogramms geschlossen wurden.

Begründung

Es sollte klargestellt werden, dass Personen, die sich einer Berufsbildung unterziehen, nicht in den Geltungsbereich der Richtlinie fallen. So gibt es etwa spezifische begleitende Bildungsprogramme, durch die Gruppen von Personen, deren Situation auf dem Arbeitsmarkt problematisch ist, integriert werden sollen; im Rahmen derartiger Programme schließt ein Verband für Berufsbildung einen Vertrag mit einem Auszubildenden. Dieser erhält seine Schulung in einem teilnehmenden Unternehmen unter Bedingungen, die anders sind als die Bedingungen für eine Person, die ebenfalls geschult wird, aber in diesem Unternehmen direkt beschäftigt ist. Derartige Programme sind rein private Initiativen. Sollte die zur Prüfung vorliegende Richtlinie auch für sie gelten, würde dies eine ernsthafte Beeinträchtigung dieser Programme darstellen.

Änderungsantrag 26
Artikel 2

Ziel dieser Richtlinie ist es,

Ziel dieser Richtlinie ist es,

a) die Qualität der Leiharbeit zu verbessern, indem die Einhaltung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung von Leiharbeitnehmern gesichert wird;

b) einen angemessenen Rahmen für den Einsatz von Leiharbeit aufzustellen, um zu einem reibungslosen Funktionieren des Arbeitsmarktes und zur Beschäftigung beizutragen.

a) **für den Schutz von Leiharbeitnehmern zu sorgen sowie die Attraktivität und die Qualität der Leiharbeit zu verbessern, indem *Leiharbeitnehmer als Arbeitnehmer des Leiharbeitunternehmens anerkannt werden, die durch die im Gesetz verankerten Arbeitnehmerrechte und die Bestimmungen für den sozialen Schutz angemessen abgesichert sind, und indem die Einhaltung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung von Leiharbeitnehmern gesichert wird;***

b) einen angemessenen Rahmen für **die Weiterentwicklung des Leiharbeitssektors und** den Einsatz von Leiharbeit aufzustellen, um zu **der Schaffung von Arbeitsplätzen und** einem reibungslosen Funktionieren des Arbeitsmarktes und zur Beschäftigung beizutragen, **indem entleihenden Unternehmen auf flexible Weise Humanressourcen leihweise und ohne negative Folgen für die fest angestellten Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden;**

c) **Leiharbeitunternehmen unter Berücksichtigung ihrer Dreiecksbeziehung zu Leiharbeitnehmern und entleihenden Unternehmen als Arbeitgeber anzuerkennen und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass der Grundsatz der Nichtdiskriminierung und somit die bestehenden Arbeitsbedingungen in den entleihenden Unternehmen und Sektoren eingehalten werden.**

Begründung

Durch diesen Änderungsantrag werden einige der ausgewogenen Ziele der Richtlinie ausdrücklich dargelegt, und zwar insbesondere im Hinblick auf den Schutz von Leiharbeitnehmern und der Interessen bestehender festangestellter Arbeitskräfte, während gleichzeitig die Entwicklung des Sektors und dadurch die Schaffung von Arbeitsplätzen gefördert wird.

Ferner wird im ersten Teil neue Text hinzugefügt, der die Bestimmungen dieses neuen vor Artikel 5 eingefügten Artikels wiedergeben soll, in dem die Notwendigkeit von Veränderungen mit dem Ziel dargelegt wird, dass Leiharbeitnehmer grundlegende im Gesetz verankerte Arbeitnehmerrechte und sozialen Schutz genießen.

Eine weitere Änderung ist die Einfügung dritten Ziels der Richtlinie, das darin besteht, die Legitimität von Leiharbeitunternehmen anzuerkennen und gleichzeitig zu gewährleisten, dass ihre Aktivitäten nicht gegen bestehende Normen in entleihenden Unternehmen und Sektoren verstoßen.

Änderungsantrag 27
Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe aa) (neu)

aa) Leiharbeitnehmer ist jede Person, die mit einem Leiharbeitunternehmen einen Beschäftigungsvertrag schließt oder ein Beschäftigungsverhältnis von unbestimmter oder befristeter Dauer eingeht, um zeitweilig einem entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt zu werden, unter dessen Leitung und Aufsicht sie tätig ist;

Begründung

Es erscheint nicht angebracht, in eine Richtlinie über Leiharbeit keine Begriffsbestimmung eines Leiharbeitnehmers aufzunehmen. Die Formulierung „Leitung und Aufsicht“ bezieht sich auf den Änderungsantrag zu Artikel 1 Absatz 1 und ist der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern entnommen.

Änderungsantrag 28
Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b

b) vergleichbarer Arbeitnehmer ist derjenige Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens, der – unter Berücksichtigung von Berufserfahrung, Qualifikation und Kompetenz – einen gleichen oder ähnlichen Arbeitsplatz bekleidet wie der von dem Leiharbeitunternehmen überlassene Arbeitnehmer;

Entfällt.

Begründung

Dieser Änderungsantrag ergibt sich aus der Neuformulierung von Artikel 5 Absatz 1.

Änderungsantrag 29
Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c)

c) *Überlassung* ist der Zeitraum, während dessen der Leiharbeitnehmer dem entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt wird;

c) *Überlassung* ist der Zeitraum, während dessen der Leiharbeitnehmer dem entleihenden Unternehmen ***unter dessen Leitung und Aufsicht*** zur Verfügung gestellt wird;

Begründung

[Anmerkung d. Übers.: Die erste Änderung betrifft nicht die deutsche Fassung: Im englischen Text wird „posting“ durch „assignment“ ersetzt, um Verwechslungen mit der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern auszuschließen.] Die zweite Änderung dient der Übereinstimmung mit anderen Änderungsanträgen.

Änderungsantrag 30
Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe ca) (neu)

ca) Leiharbeitunternehmen ist jede natürliche oder juristische Person, die mit Leiharbeitnehmern Beschäftigungsverträge schließt oder Beschäftigungsverhältnisse im Hinblick darauf eingeht, sie zeitweilig entleihenden Unternehmen unter der Leitung und Aufsicht dieser Unternehmen zur Verfügung zu stellen;

Begründung

Es erscheint nicht angebracht, in eine Richtlinie über Leiharbeit keine Begriffsbestimmung eines Leiharbeitunternehmens aufzunehmen.

Änderungsantrag 31
Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe cb) (neu)

cb) entleihendes Unternehmen ist jede natürliche oder juristische Person, der unter der Leitung und Aufsicht dieses Unternehmens Leiharbeitnehmer zeitweilig zur Verfügung gestellt werden;

Begründung

In Anbetracht der zentralen Bedeutung dieses Ausdrucks in den vorangehenden Begriffsbestimmungen erscheint es der Vollständigkeit halber angemessen, auch über eine Begriffsbestimmung eines „entleihenden Unternehmens“ zu verfügen.

Änderungsantrag 32 Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe d)

d) *wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen* sind diejenigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die sich auf folgende Punkte beziehen:

- i) *Dauer der Arbeit, Ruhezeiten, Nachtarbeit, bezahlter Urlaub, arbeitsfreie Tage,*
- ii) *Arbeitsentgelt,*
- iii) *Arbeit von Schwangeren und Stillenden, Kindern und Jugendlichen*
- iv) *Maßnahmen zur Bekämpfung jeglicher Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.*

d) *wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen* sind diejenigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die ***in geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und sonstigen Bestimmungen vorgesehen sind*** und sich auf folgende Punkte beziehen:

- i) *Arbeitszeit und* Ruhezeiten,
- ii) *bezahlter Urlaub,*
- iii) *Arbeitsentgelt einschließlich Überstundenvergütung,*
- iv) *Gesundheit, Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz,*
- v) *Schutzmaßnahmen in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren oder Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen sowie Bestimmungen betreffend den Elternurlaub,*
- vi) *Gleichbehandlung von Männern und Frauen und Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und Belästigung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.*

Begründung

Der Änderungsantrag stützt sich auf die in Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie über die

*Entsendung von Arbeitnehmern verwendeten Ausdrücke für wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die hier an die Struktur von Artikel 5 angeglichen werden, der wiederum den Richtlinien über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge ähnelt, die keine derartige allgemeine Begriffsbestimmung enthalten. **Durch weitere Änderungen wird klargestellt, dass die angesprochenen Bedingungen sich aus Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und sonstigen Bestimmungen über den Arbeitsplatz beziehen; ferner wird darin ausdrücklich auf Bestimmungen über Elternurlaub und Maßnahmen zur Bekämpfung von Belästigung verwiesen.***

Änderungsantrag 33
Artikel 3 Absatz 2 Buchstabe c

c) Personen betreffen, **die einem entleihenden Unternehmen überlassen werden.**

c) Personen **mit einem Beschäftigungsvertrag oder einem Beschäftigungsverhältnis mit einem Leiharbeitunternehmen** betreffen.

Begründung

Durch diesen Änderungsantrag soll die Gruppe der Arbeitnehmer, die „die Mitgliedstaaten nicht aus dem Geltungsbereich dieser Richtlinie ausschließen dürfen“, erweitert werden, insbesondere indem die Bestimmung nicht auf Arbeitnehmer beschränkt wird, die gerade überlassen werden. Dies zum Teil deshalb, weil „posting“ durch „assignment“ ersetzt werden soll. [Anm. d. Übers.: Diese Änderung betrifft nicht die deutsche Fassung]; ein weiterer Grund für die Änderung ist jedoch, dass Arbeitnehmer nicht ausgeschlossen werden sollen, die im Rahmen einer Leasing- oder sonstigen (oft längerfristigen, nichtsdestotrotz jedoch „befristeten Vereinbarung“), an der auch ein Leiharbeitunternehmen beteiligt ist, in einem entleihenden Unternehmen arbeiten.

Änderungsantrag 34
Artikel 4

1. **Nach** Anhörung der Sozialpartner gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Gepflogenheiten **überprüfen die Mitgliedstaaten regelmäßig, mindestens alle fünf Jahre, die in Bezug auf bestimmte Arbeitnehmerkategorien oder bestimmte Wirtschaftszweige geltenden Einschränkungen oder Verbote der Leiharbeit** darauf, ob die ihnen zugrunde liegenden besonderen Bedingungen noch gelten. Ist dies nicht der Fall, so müssen die Mitgliedstaaten sie

1. **Die Mitgliedstaaten können nach** Anhörung der Sozialpartner gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Gepflogenheiten, **wenn dies gerechtfertigt ist, Leiharbeit untersagen oder beschränken. Sie können auch, wenn dies aufgrund der nationalen Gepflogenheiten zweckmäßiger ist, den Sozialpartnern auf der geeigneten Ebene die Möglichkeit einräumen, dies direkt zu tun.**

aufheben.

1a. Binnen zwei Jahren nach Annahme der vorliegenden Richtlinie und in der Folge alle fünf Jahre überprüfen die Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Gepflogenheiten alle bestehenden Verbote und Einschränkungen der Leiharbeit und die speziellen Verwaltungsbestimmungen über die Leiharbeit darauf, ob die ihnen zugrunde liegenden besonderen Bedingungen noch gelten. Ist dies nicht der Fall, so müssen die Mitgliedstaaten sie aufheben.

2. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission das Ergebnis der Überprüfung mit. Sofern sie solche Einschränkungen oder Verbote aufrechterhalten, teilen die Mitgliedstaaten mit, aus welchen Gründen sie diese Einschränkungen oder Verbote für notwendig und gerechtfertigt halten.

Diejenigen Einschränkungen oder Verbote, deren Aufrechterhaltung in Betracht gezogen wird, ***müssen aus*** Gründen des Allgemeininteresses, vor allem des Schutzes der ***Arbeitnehmer***, gerechtfertigt ***sein***.

2. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission das Ergebnis der Überprüfung mit. Sofern sie solche Einschränkungen oder Verbote aufrechterhalten, teilen die Mitgliedstaaten mit, aus welchen Gründen sie diese Einschränkungen oder Verbote für notwendig und gerechtfertigt halten.

Diejenigen Einschränkungen oder Verbote, deren Aufrechterhaltung in Betracht gezogen wird, ***dürfen ausschließlich mit*** Gründen des Allgemeininteresses, vor allem des Schutzes der ***Leiharbeiter, der Gesundheit und der Sicherheit und anderer Gefahren für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern oder bestimmte Wirtschaftszweige, des reibungslosen Funktionierens des Arbeitsmarktes und der Notwendigkeit, etwaige Missbräuche zu verhindern***, gerechtfertigt werden.

Begründung

Die erste Änderung besteht darin, den bestehenden Absatz 1 in zwei Abschnitte zu teilen: Im ersten Teil ist unmissverständlich festgehalten, dass Einschränkungen und Verbote des Einsatzes von Leiharbeit aufrecht erhalten und/oder unter bestimmten Umständen erlassen werden können (gemäß dem IAO-Übereinkommen 181 Artikel 4); durch den zweiten Teil wird die Überprüfung derartiger Einschränkungen, Verbote und spezifischer Verwaltungsvorschriften durch die Mitgliedstaaten gestärkt, und außerdem werden eine Frist für die erste derartige Überprüfung und ein Zeitplan für weitere Überprüfungen festgelegt. Durch die Abänderung des zweiten Teils von Absatz 2 sollen die einzig möglichen Begründungen für die Aufrechterhaltung und/oder Einführung von Einschränkungen oder Verboten verdeutlicht werden: Der Text spiegelt die drei Ziele der Richtlinie (siehe

Änderungsantrag zu Artikel 2) wider und stützt sich in seinem Schlussteil auf die gemeinsame Erklärung von CIETT und UNI-Europa.

Änderungsantrag 35
Artikel 4 Absatz 3 (neu)

3. Diese Bestimmung berührt angemessene Vereinbarungen für die Registrierung, Lizenzierung, Zertifizierung, Gewährleistung oder Überwachung von Leiharbeit nicht, solange sie nicht unverhältnismäßige administrative Hindernisse für die beteiligten Unternehmen und Personen darstellen.

Begründung

Diese Bestimmung legt unmissverständlich dar, dass angemessene administrative Vorkehrungen für die Registrierung und Überwachung von Leiharbeitunternehmen nicht als Einschränkungen oder Verbote betrachtet werden.

Änderungsantrag 36
Artikel 4 Absatz 4 (neu)

4. Einschränkungen oder Verbote werden aufrecht erhalten oder, wenn erforderlich, erlassen, um zu verhindern, dass Leiharbeitnehmer entleihenden Unternehmen oder Sektoren überlassen werden, in denen sich die Arbeitnehmer im Arbeitskampf befinden.

Begründung

Diese Bestimmung würde sicherstellen, dass Leiharbeitnehmer nicht etwa als Streikbrecher verwendet werden. Somit entspricht sie den IAO-Bestimmungen und war Teil des Konsens, der während der Verhandlungen der Sozialpartner über Leiharbeit 2000 – 2001 bestand.

Änderungsantrag 37
Neuer Artikel vor Artikel 5

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass

Leiharbeitnehmer im Hinblick auf grundlegende arbeitsrechtliche Bestimmungen und sozialen Schutz gegenüber anderen Kategorien von Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden.

Binnen zwei Jahren nach Annahme der vorliegenden Richtlinie und nach Anhörung der Sozialpartner überprüfen die Mitgliedstaaten die bestehenden arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen, Tarifverträge und einzelstaatlichen Gepflogenheiten darauf, ob Leiharbeitnehmer angemessen abgedeckt sind.

Nach Anhörung der Sozialpartner klären die Mitgliedstaaten den rechtlichen Status von Leiharbeitnehmern im Hinblick darauf ab, sie als Beschäftigte von Leiharbeitsunternehmen anzuerkennen und den sie abdeckenden Umfang der arbeitsrechtlichen Bestimmungen und des sozialen Schutzes zu gewährleisten und gegebenenfalls auszuweiten.

Gemäß den Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten der Gemeinschaft und der Mitgliedstaaten legen die Mitgliedstaaten die jeweiligen Verantwortungsbereiche der Leiharbeitsunternehmen und der entleihenden Unternehmen im Hinblick auf die durch diese Bestimmung abgedeckten Rechte und Verpflichtungen fest und teilen sie zu.

Begründung

Diese Verpflichtung soll bewirken, dass die Mitgliedstaaten die grundlegenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen getrennt von den Bestimmungen zur Nichtdiskriminierung und anderen Bestimmungen der Richtlinie prüfen und gegebenenfalls verbessern.

Änderungsantrag 38
Artikel 5 Absatz 1

Leiharbeitnehmer werden während der Dauer der Überlassung mindestens ebenso günstig behandelt wie ein

Die für einen Leiharbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen müssen

vergleichbarer Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens was die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen betrifft, einschließlich derjenigen, für die eine bestimmte zurückgelegte Beschäftigungsdauer Voraussetzung ist, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

unter Berücksichtigung der Qualifikationen und der Kompetenz zumindest denen entsprechen, die für einen für die gleichen oder ähnliche Arbeiten direkt vom entleihenden Unternehmen auf der Grundlage eines Vertrags mit gleicher Laufzeit beschäftigten Arbeitnehmer gelten bzw. gelten würden, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Begründung

Durch die Neuformulierung wird deutlich, dass die Bedingungen der Leiharbeitnehmer zumindest denen entsprechen müssen, die für Arbeitnehmer gelten würden, die vom entleihenden Unternehmen für die gleiche Dauer direkt eingestellt werden (unabhängig von der Art des Vertrags und – aufgrund des Zusatzes „würden“ – unabhängig davon, ob das spezielle entleihende Unternehmen solche Arbeitnehmer beschäftigt oder nicht.

Änderungsantrag 39 Artikel 5 Absatz 1 a (neu)

Ein Grundschutz in Bezug auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz, der vor allem für Frauen und Arbeitnehmer mit Familienverantwortung wichtig ist, wie z.B. Schutz vor Diskriminierung und Einschüchterung, Mutterschutz und Mutterschafts- und Elternurlaub, müssen vom ersten Tag an für alle Leiharbeitnehmer, unabhängig von der Art des Arbeitsvertrags, gegeben sein.

Begründung

Um die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer an der gleichen Arbeitsstätte sicherzustellen und die Leiharbeitnehmer zuverlässig zu schützen, ist es notwendig, vom ersten Tag des Vertrags an einen soliden Grundschutz zu bieten, u.a. im Bereich Elternurlaub und Diskriminierung.

Änderungsantrag 40
Artikel 5 Absatz 2

Die Mitgliedstaaten **können** die Möglichkeit vorsehen, dass von dem in Absatz 1 formulierten Grundsatz abgewichen wird, wenn Leiharbeitnehmer, **die** einen unbefristeten Vertrag mit dem Leiharbeitunternehmen abgeschlossen haben, **auch in der Zeit zwischen zwei Überlassungen bezahlt werden.**

In Bezug auf die Vergütung oder spezifische Bestandteile der Vergütung können die Mitgliedstaaten **nach Anhörung der Sozialpartner** die Möglichkeit vorsehen, dass von dem in Absatz 1 formulierten Grundsatz abgewichen wird, wenn Leiharbeitnehmer einen unbefristeten Vertrag **bzw. einen Vertrag mit einer Laufzeit von mindestens 18 Monaten** abgeschlossen haben, **der ihnen eine angemessene und fortlaufende Entlohnung unabhängig davon gewährleistet, ob sie einem anderen Unternehmen überlassen werden.**

Die Mitgliedstaaten ergreifen die entsprechenden Maßnahmen, um die missbräuchliche Anwendung dieses Absatzes zu verhindern.

Begründung

Die Abweichung bei unbefristeten Beschäftigungsverträgen sollte nur auf die Entlohnung oder spezifische Bestandteile der Vergütung beschränkt werden, um eine größere Diskrepanz zu den Arbeitnehmern in den entleihenden Unternehmen zu vermeiden. Die Beschreibung der Fortsetzung der Entlohnung zwischen Überlassungen sollte genauer sein. Dieser Kompromiss erkennt an, dass befristete Verträge mit einer bestimmten Laufzeit ein ähnlich stabiles Einkommen usw. vorsehen können wie unbefristete Verträge. Der Änderungsantrag zu Erwägung 17 ist hierbei ebenfalls relevant.

Änderungsantrag 41
Artikel 5 Absatz 3

3. Die **Mitgliedstaaten** können **den** Sozialpartnern auf **der** geeigneten Ebene **die Möglichkeit geben, Tarifverträge zu** schließen, die von dem in Absatz 1 formulierten Grundsatz abweichen, **sofern ein angemessenes Schutzniveau für die Leiharbeitnehmer gewährleistet ist.**

3. Die **Sozialpartner** können auf **geeigneter** Ebene Tarifverträge **verlängern oder** schließen, die von dem in Absatz 1 formulierten Grundsatz abweichen.

Begründung

Die Möglichkeit der Sozialpartner, Vereinbarungen zu treffen, die vom Nichtdiskriminierungsgrundsatz abweichen, sollte nicht der Ermächtigung der Mitgliedstaaten bedürfen,

sondern sich direkt aus der Richtlinie ergeben. Um Eingriffe in geltende Tarifverträge zu vermeiden, sollten geltende Tarifverträge, die von dem Nichtdiskriminierungsgrundsatz abweichen, unverändert nach Annahme der Richtlinie verlängert werden können. Sofern die Sozialpartner auf geeigneter Ebene eine solche Vereinbarung getroffen haben, sollte keine der Parteien Unsicherheit über die Vereinbarung dadurch schaffen, dass eine Aufhebung der Vereinbarung durch den Europäischen Gerichtshof aufgrund unzureichenden Schutzes gefordert wird.

Änderungsantrag 42
Artikel 5

4. Unbeschadet der Absätze 2 und 3 können die Mitgliedstaaten veranlassen, dass Absatz 1 dann nicht gilt, wenn ein Leiharbeitnehmer im Rahmen einer oder mehrerer Überlassungen in ein und demselben entleihenden Unternehmen eine Tätigkeit ausführt, die aufgrund ihrer Dauer oder ihrer Natur nicht mehr als sechs Wochen in Anspruch nimmt.

Entfällt.

Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um eine missbräuchliche Verwendung dieses Absatzes zu verhindern.

Begründung

In Anbetracht des Vergleichs mit dem von dem entleihenden Unternehmen unmittelbar befristet beschäftigten Arbeitnehmer ist diese Ausnahmeregelung nicht gerechtfertigt, da bei gleicher Überlassungsdauer das Prinzip der Nichtdiskriminierung vom ersten Tag des Arbeitsverhältnisses und für seine gesamte Dauer gewährleistet sein muss.

Änderungsantrag 43
Artikel 5 Absatz 5

5. Soll gemäß dieser Richtlinie ein Vergleich mit einem vergleichbaren Arbeitnehmer im entleihenden Unternehmen erfolgen und existiert ein solcher Arbeitnehmer nicht, so wird der Vergleich unter Bezugnahme auf den für das entleihende Unternehmen geltenden Tarifvertrag abgestellt; existiert ein

Entfällt

solcher Tarifvertrag nicht, so wird der Vergleich unter Bezugnahme auf den für das Leiharbeitsunternehmen geltenden Tarifvertrag vorgenommen; wenn keine anwendbaren Tarifverträge bestehen, so finden die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und den nationalen Gepflogenheiten Anwendung.

Begründung

Diese Streichung ergibt sich aus der Streichung der Definition des Begriffs „vergleichbarer Arbeitnehmer“ in Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b.

Änderungsantrag 44
Artikel 5 Absatz 6

Die Durchführungsmodalitäten für diesen Artikel werden von den Mitgliedstaaten ***nach Anhörung der Sozialpartner*** festgelegt. Die Mitgliedstaaten können ferner die Sozialpartner auf der geeigneten Ebene damit betrauen, diese Modalitäten im Wege einer Vereinbarung festzulegen.

Die Durchführungsmodalitäten für diesen Artikel werden von den Mitgliedstaaten festgelegt. Die Mitgliedstaaten können ferner die Sozialpartner auf der geeigneten Ebene damit betrauen, diese Modalitäten im Wege einer Vereinbarung ***gemäß den nationalen Gepflogenheiten*** festzulegen.

Begründung

Die Bedeutung unterschiedlicher nationaler Gepflogenheiten in den verschiedenen Mitgliedstaaten sollte ausdrücklich anerkannt werden.

Änderungsantrag 45
Artikel 5 Absatz 6 a (neu)

Für die Leiharbeitnehmer gelten bei ihrer Tätigkeit im entleihenden Unternehmen im Bereich der Sicherheit, Gesundheit, Hygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz die gleichen Bestimmungen wie für die Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens. Besondere Aufmerksamkeit wird angesichts des befristeten Charakters ihrer Tätigkeit und der Tatsache, dass sie in den verschiedenen entleihenden Unternehmen möglicherweise

unterschiedliche Arbeiten verrichten, der Ausbildung der überlassenen Arbeitnehmer im Bereich der Sicherheit gewidmet.

Begründung

Berücksichtigung des Aspekts der Gleichbehandlung und Gleichberechtigung aller in dem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer und besonders des zeitweiligen Charakters der Arbeit. Oft arbeiten die Leiharbeiter nur sehr kurze Zeit in einem Unternehmen, und in vielen Fällen übernehmen sie unterschiedliche Aufgaben in den verschiedenen entleihenden Unternehmen, in denen sie Anstellung finden.

Änderungsantrag 46
Artikel 6 Absatz 1

1. Die Leiharbeiter werden über die im entleihenden Unternehmen offenen Stellen unterrichtet, damit sie die gleichen Chancen auf einen unbefristeten Arbeitsplatz haben wie die übrigen Arbeitnehmer dieses Unternehmens.

1. Die Leiharbeiter werden über die im entleihenden Unternehmen offenen Stellen unterrichtet, damit sie die gleichen Chancen auf einen unbefristeten Arbeitsplatz haben wie die übrigen Arbeitnehmer dieses Unternehmens. ***Diese Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter Stelle in dem Unternehmen, dem ein Leiharbeiter überlassen wurde, erfolgen.***

Begründung

Der ergänzende Text, der der Richtlinie über befristete Arbeitsverträge entnommen ist, soll den Text „operationeller“ machen; außerdem wird darauf hingewiesen, dass entleihende Unternehmen in die Erfüllung dieser Bestimmung einbezogen werden müssen.

Änderungsantrag 47
Artikel 6 Absatz 2

(2) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, damit Klauseln, die den Abschluss eines Arbeitsvertrags oder die Begründung eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem entleihenden Unternehmen und dem Leiharbeiter nach Beendigung ***seines Einsatzes*** verbieten oder darauf hinauslaufen, diese zu verhindern, nichtig

(2) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, damit Klauseln, die den Abschluss eines Arbeitsvertrags oder die Begründung eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem entleihenden Unternehmen und dem Leiharbeiter nach Beendigung ***seiner Überlassung*** verbieten oder darauf hinauslaufen, diese zu verhindern, nichtig

sind oder für nichtig erklärt werden können.

sind oder für nichtig erklärt werden können.

Durch diesen Absatz bleiben die Vereinbarungen unberührt, in deren Rahmen Leiharbeitunternehmen einen Ausgleich in angemessener Höhe für die gegenüber dem ausleihenden Unternehmen erbrachten Dienstleistungen im Hinblick auf Überlassung, Einstellung und Ausbildung von Leiharbeitnehmern erhalten.

Begründung

Ziel dieses Änderungsantrags ist es, zu gewährleisten, dass die Praxis von „temp-to-perm fees“ z.B. im Vereinigten Königreich nicht durch diesen Artikel beeinträchtigt wird.

Änderungsantrag 48 Artikel 6 Absatz 3

3. Leiharbeitunternehmen verlangen für die Überlassung an ein entleihendes Unternehmen kein Honorar von den Arbeitnehmern.

3. Leiharbeitunternehmen verlangen insbesondere für die Überlassung an ein entleihendes Unternehmen ***oder in dem Fall, dass die Arbeitnehmer nach ihrer Überlassung in dem betreffenden entleihenden Unternehmen einen Arbeitsvertrag abschließen oder ein Arbeitsverhältnis begründen***, kein Honorar von den Arbeitnehmern.

Begründung

Die Leiharbeitnehmer selbst sollten nicht dafür zahlen, wenn sie nach ihrer Überlassung zu dem entleihenden Unternehmen wechseln, dem sie zugeteilt waren.

Änderungsantrag 49 Artikel 6 Absatz 4

Leiharbeitnehmer können die ***sozialen Einrichtungen*** des entleihenden Unternehmens in Anspruch nehmen, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist

Leiharbeitnehmer können die ***Gemeinschaftseinrichtungen*** des entleihenden Unternehmens, ***z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen, unter***

aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

den gleichen Bedingungen in Anspruch nehmen, **wie sie für die vom entleihenden Unternehmen für die gleiche Dauer direkt beschäftigten Arbeitnehmer gelten bzw. gelten würden**, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Begründung

Dieser Änderungsantrag dient zur Umformulierung von Artikel 5 Absatz 1 in Artikel 6 Absatz 4. Er zielt ferner darauf ab, ausdrücklicher anzugeben, welche Dienstleistungen/Einrichtungen unter diese Bestimmung fallen.

Änderungsantrag 50 Artikel 7 Absatz -1 (neu)

Die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner veranlassen, dass Leiharbeiter auf demselben Weg wie andere Arbeitnehmer in den Genuss der Bestimmungen der Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats und der Gemeinschaft in Bezug auf die Information, Konsultation und Beteiligung von Arbeitnehmern sowohl in Bezug auf Leiharbeiterunternehmen als auch in Bezug auf entleihende Unternehmen gelangen. Sie veranlassen ferner, dass Leiharbeiter von der Arbeitnehmervertretung im entleihenden Unternehmen vertreten werden können und Zugang zu allen internen Beschwerdeverfahren und -bestimmungen haben, ungeachtet dessen, ob diese von dem oder gegen den Leiharbeiter eingeleitet werden.

Begründung

Dieser neue Absatz ist dadurch begründet, dass die Kommission in ihrem Entwurf von Artikel 7 Leiharbeiter nur für die Berechnung heranzieht, ob einzelstaatliche und/oder gemeinschaftliche Verfahren zur Information, Konsultation und Beteiligung in Bezug auf ein bestimmtes Unternehmen zur Anwendung kommen. Die Änderung würde gewährleisten, dass auch sie, wie andere Arbeitnehmer, in den Genuss der tatsächlichen Verfahren kommen, wenn diese eingeleitet und umgesetzt werden – mit anderen Worten, sie würden gemeinsam mit den übrigen Beschäftigten unterrichtet und konsultiert. Schließlich befasst sich der Änderungsantrag auch mit dem Umstand, dass Leiharbeiter besonders leicht Opfer unbegründeter

Beschwerden eines entleihenden Unternehmens werden, sie jedoch dabei auch oft von den internen Verfahren zur Einleitung etwa einer Beschwerde auf Grund sexueller Belästigung ausgeschlossen sind.

Änderungsantrag 51
Artikel 7

Leiharbeiter werden im Leiharbeitsunternehmen bei der Berechnung der Schwellenwerte für die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen berücksichtigt, die nach den einzelstaatlichen und gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften vorgesehen sind.

Die Mitgliedstaaten können unter den von ihnen festgelegten Bedingungen vorsehen, dass diese Arbeitnehmer im entleihenden Unternehmen bei der Berechnung der Schwellenwerte für die Einrichtung der nach nationalen und gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften vorgesehenen Arbeitnehmervertretungen berücksichtigt werden.

Leiharbeiter werden im Leiharbeitsunternehmen bei der Berechnung der Schwellenwerte für die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen berücksichtigt, die nach den einzelstaatlichen und gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften **sowie den Tarifverträgen** vorgesehen sind.

Die Mitgliedstaaten können unter den von ihnen festgelegten Bedingungen vorsehen, dass diese Arbeitnehmer im entleihenden Unternehmen bei der Berechnung der Schwellenwerte für die Einrichtung der nach nationalen und gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften **sowie den Tarifverträgen** vorgesehenen Arbeitnehmervertretungen **in gleichem Maße wie die von entleihenden Unternehmen gegebenenfalls für die gleiche Dauer direkt beschäftigten Arbeitnehmer** berücksichtigt werden.

Begründung

Der Änderungsantrag berücksichtigt, dass die Arbeitnehmervertretung auch in Tarifverträgen festgelegt sein kann. Die längere Ergänzung im zweiten Absatz dient der Umformulierung von Artikel 5 Absatz 1 in Artikel 7.

Änderungsantrag 52
Artikel 10

Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie zu verhängen

Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie zu verhängen

sind, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Durchführung zu gewährleisten. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen diese Bestimmungen der Kommission spätestens bis zu dem in Artikel 11 genannten Datum mit und melden alle sie betreffenden späteren Änderungen unverzüglich. Sie stellen insbesondere sicher, dass die Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter über angemessene Verfahren zur Durchsetzung der in dieser Richtlinie vorgesehenen Verpflichtungen verfügen.

sind, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Durchführung zu gewährleisten. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen diese Bestimmungen der Kommission spätestens bis zu dem in Artikel 11 genannten Datum mit und melden alle sie betreffenden späteren Änderungen unverzüglich. Sie stellen insbesondere sicher, dass die Arbeitnehmer und ihre Vertreter über angemessene Verfahren zur Durchsetzung der in dieser Richtlinie vorgesehenen Verpflichtungen verfügen.

Begründung

Die Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass sowohl die Arbeitnehmer als auch ihre Vertreter über die entsprechende Handhabe verfügen, um die Bestimmungen dieser Richtlinie durchsetzen zu können, damit die Arbeitnehmer effektiv wählen können, ob sie selbst tätig werden oder ihre Vertreter einschalten.

Änderungsantrag 53 Artikel 11

Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie bis spätestens (zwei Jahre nach dem Erlass) nachzukommen, oder sie vergewissern sich, dass die Sozialpartner die erforderlichen Vorschriften im Wege von Vereinbarungen festlegen; dabei sind die Mitgliedstaaten gehalten, die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie jederzeit gewährleisten können, dass die von dieser Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie bis spätestens (zwei Jahre nach dem Erlass) nachzukommen, oder sie vergewissern sich, dass die Sozialpartner, **sofern dies gemäß den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Gepflogenheiten vorgesehen ist**, die erforderlichen Vorschriften im Wege von Vereinbarungen festlegen; dabei sind die Mitgliedstaaten gehalten, die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie jederzeit gewährleisten können, dass die von dieser Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Begründung

Durch diese Richtlinie soll vorgeblich die Attraktivität der Leiharbeit gesteigert werden; es sollte aufgrund der unterschiedlichen Gegebenheiten in den verschiedenen Mitgliedstaaten festgelegt werden, wie dieses Ziel am besten verwirklicht werden kann und deshalb sollte diese Bestimmung ein hohes Maß an Flexibilität bei der Umsetzung zulassen.

Änderungsantrag 54
Artikel 11 Absatz 3 (neu)

Sie sollten diese Bestimmungen unter Anerkennung der jeweiligen Gegebenheiten in ihrem Mitgliedstaat in einer Weise umsetzen, die dem Ziel der Schaffung von mehr Arbeitsplätzen und einer größeren Attraktivität der Leiharbeit entspricht.

Begründung

Durch diesen Änderungsantrag wird die Bedeutung der nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten im Zusammenhang mit der Gesamtzielsetzung der Richtlinie ausdrücklich anerkannt.

BEGRÜNDUNG

Bei der Vorbereitung ihres Berichtsentwurfs hatte die Berichterstatterin ständigen Kontakt und vertiefende Diskussionen mit dem gesamten Spektrum der Betroffenen, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Bereich. Zusätzlich zu Arbeitsbesuchen vor Ort und Gesprächen mit Leiharbeitnehmern und den in Leiharbeitunternehmen Beschäftigten gehörte zu dieser Arbeit auch:

- das im Europäischen Parlament vom European Policy Centre (EPC) am 8. Mai 2002 veranstaltete Seminar;
- die von der Berichterstatterin am 28. Mai im Ausschuss organisierte *Mini-Anhörung* mit Beiträgen der wichtigsten Vertreter der Sozialpartner und des Forschers Donald Storrie; diese erste Aussprache im Ausschuss wurde vom *ersten Arbeitsdokument* der Berichterstatterin vom **14. Mai 2002 (PE 316.344)** unterstützt;
- eine weitere Aussprache im Ausschuss vom 19. Juni und bilaterale Gespräche mit den Schattenberichterstattern und den Verfassern bzw. Verfasserinnen der Stellungnahmen für die Ausschüsse FEMM und JURI, auch auf der Grundlage des *zweiten Arbeitsdokuments* der Berichterstatterin vom **27. Juni 2002 (PE 316.355)**;
- Kontakte und Diskussionen mit Beteiligten, einschließlich europäischer, nationaler und sektorspezifischer Organisationen der Sozialpartner, aber auch mit Vertretern der Mitgliedstaaten, der Kommission, dem Ratssekretariat und der dänischen Präsidentschaft.

Diese Vorbereitungen sind in den Berichtsentwurf der Berichterstatterin eingeflossen, der recht viele Änderungsanträge enthält. Die Berichterstatterin möchte jedoch betonen, dass dies keinesfalls bedeutet, dass der Grundgedanke und die im Vorschlag der Kommission enthaltene Kernaussage nicht aufrechterhalten würden. Sie ist weiterhin von der Notwendigkeit und Bedeutung der Richtlinie voll und ganz überzeugt, ist sich aber in den letzten Wochen der Vielschichtigkeit des Themas noch mehr bewusst geworden.

Die Hauptgründe für Änderungen

Die Gründe für die Zahl der Änderungsanträge (von denen viele eher technischer Art sind) sind folgende:

- klarere Formulierung der Ziele und Zielsetzungen der Richtlinie auf der Grundlage des dreifachen Ansatzes im ersten Arbeitsdokument der Berichterstatterin, das *inter alia* Ideen aus dem Bericht der Dubliner Stiftung⁴ und anderen Studien übernahm;
- stärkere Bezugnahme auf die Diskussionen bei den Verhandlungen mit den Sozialpartnern sowie auf bestehende europäische und IAO-Rechtsinstrumente, um die folgerichtige

⁴ „Temporary agency work in the EU“, veröffentlicht von der Dubliner Stiftung im April 2002 (www.eurofound.eu.int/working/working.htm)

Auslegung und Umsetzung der neuen Richtlinie zu erleichtern;

- Konzentrierung auf und Vorrang für einen Basisschutz für Leiharbeitnehmer als ein getrennter, aber nicht weniger wichtiger Bereich der Bestimmung, einen Leiharbeitnehmer nicht schlechter als einen vergleichbaren Arbeitnehmer in dem entleihenden Unternehmen in Bezug auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu behandeln (Grundsatz der „Nichtdiskriminierung“);
- Berücksichtigung der in den Mitgliedstaaten bestehenden unterschiedlichen Gegebenheiten, insbesondere in Bezug auf die Notwendigkeit möglicher Ausnahmen von der Nichtdiskriminierungsklausel.

Die dreifache Zielsetzung

In den einzelnen Diskussionen im Ausschuss und außerhalb gab es eine breite Unterstützung der drei Ziele oder Niveaus der Gleichbehandlung, die in dem ersten Arbeitsdokument formuliert wurden:

- *Gleichbehandlung für Leiharbeitnehmer im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern hinsichtlich Beschäftigung, Status und Sicherheit*
- *Respektierung bestehender Sozialnormen in entleihenden Unternehmen durch Gleichbehandlung im Hinblick auf Bezahlung und Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern und vergleichbaren Arbeitnehmern in entleihenden Unternehmen,*
- *Anerkennung des Leiharbeitssektors als legitimer und professioneller Wirtschaftszweig durch Aufhebung unnötiger Beschränkungen und Genehmigungen/Verbote.*

Die Berichterstatterin schlägt vor, diese Ziele in den Erwägungsgründen und Artikeln der Richtlinie wiederzugeben, und betont die Notwendigkeit, dass sie in ein sensibles Gleichgewicht gebracht werden müssen und dass der Dreieckscharakter von Leiharbeit gebührend zu berücksichtigen ist.

Ohne die Bestimmungen auf Bereiche auszuweiten, für die die EU nicht zuständig ist oder für die die Rechtsgrundlage und die Entscheidungsverfahren ausgeweitet werden müssten, sollen ihre Zusätze zum gesetzlichen Basisschutz für Beschäftigte einen vollständigeren Rahmen und ausgewogenere Bestimmungen, die für die einzelnen Beteiligten von Bedeutung sind, herstellen.

Aufbau auf bestehenden Durchführungsbestimmungen und auf Konsens

Leider hat die Kommission nicht alle Chancen genutzt, auf bestehenden Durchführungsbestimmungen aufzubauen, und ihre Angaben sind deshalb nicht ganz vollständig. Die Berichterstatterin hat sich nicht nur von der Richtlinie leiten lassen, die auf der von den europäischen Sozialpartnern geschlossenen Vereinbarung über befristete Arbeitsverträge basiert (99/70/EG) (die sich ihrerseits weitgehend auf die Richtlinie über Teilzeitarbeit stützt (97/81/EG)), sondern auch von der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern (96/71/EG) und dem IAO-Übereinkommen (C181) und der Empfehlung (R188), die 1997 auf der internationalen Dreiparteien-Konferenz der IAO mit überwältigender Unterstützung und Konsens aller Beteiligten angenommen wurden.

Ebenso wie die Kommission bedauert die Berichterstatterin, dass sich die europäischen Sozialpartner nicht über eine Richtlinie über Leiharbeitunternehmen einigen konnten, und wünscht ferner, auf dem bei den Verhandlungen Anfang 2001 hergestellten Konsens aufzubauen. Überdies gaben die für den Leiharbeitssektor zuständigen Verbände der europäischen Sozialpartner, Euro-CIETT (Verband der Zeitarbeitsunternehmen) und Uni-Europa, im Oktober 2001 eine gemeinsame Erklärung ab, in der die wichtigsten Elemente eines Vorschlags für eine Richtlinie genannt werden, von der sie erwarten, dass die Kommission sie vorlegt. Seltsamerweise hat die Kommission sich überhaupt nicht auf diesen Text bezogen. Die Berichterstatterin schlägt eine solche Bezugnahme vor, und hat auch mehrere Formulierungen in ihren Änderungsanträgen unmittelbar aus dieser gemeinsamen Erklärung übernommen.

Ein ähnliches „Plagiat“ wurde begangen, indem von der Kommission vorgeschlagene Artikel und Ausdrücke geändert wurden, die ähnlich, aber doch anders als beispielsweise die Bestimmungen in den Richtlinien über befristete Arbeitsverträge und über die Entsendung von Arbeitnehmern oder im IAO-Übereinkommen waren. Solche Abweichungen in Rechtstexten können zu einer ganzen Reihe von Auslegungsproblemen und Hindernissen bei Durchführung, Anwendung und Rechtsprechung führen. Daher erscheint es vernünftig, Definitionen und Verpflichtungen stärker aufeinander abzustimmen.

Mit der gleichen Absicht hat sich die Berichterstatterin auch dafür entschieden, die Begriffe „Leiharbeitnehmer“, „Leiharbeitunternehmen“ und „entleihendes Unternehmen“ in der Richtlinie durchgängig zu verwenden, basierend auf eindeutigen Definitionen dieser Begriffe in Artikel 3, um Missverständnisse zu vermeiden. Darüber hinaus wurde der Ausdruck „entsenden“ („posting“) durch „überlassen“ („assignment“) ersetzt, um Verwechslungen mit der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern zu vermeiden. Obwohl diese Richtlinie die grenzüberschreitende Entsendung von Leiharbeitnehmern betrifft (deren Hauptbestimmung die Anwendung der Gesetze und der Tarifvereinbarungen ist, die in dem Mitgliedstaat gelten, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird), handelt sie in erster Linie von den entliehenen Arbeitnehmern, die weiterhin unter der Leitung ihres Arbeitgebers im Herkunftsmitgliedstaat arbeiten. Ein wichtiger Bestandteil der Definition einer „Überlassung“ in dieser neuen Richtlinie sollte sein, dass der Leiharbeitnehmer unter der Leitung und Aufsicht des entleihenden Unternehmens arbeitet. Um dies zu betonen und Verwirrung zu vermeiden, wird durchgängig der Begriff „Überlassung“ verwendet. Es ist selbstverständlich wichtig, dass diese Fachbegriffe in allen Sprachfassungen genau formuliert werden. Schließlich wurde die Definition von Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen an Artikel 3 der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern angepasst und dabei berücksichtigt, dass Letztere keine Bestimmung über Gleichbehandlung enthält, sondern die Anwendung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen betrifft, die an dem neuen Arbeitsplatz gelten.

Basisschutz – die erste Priorität

Während in dem Vorschlag der Kommission fast ausschließlich die Nichtdiskriminierungsklausel in den Mittelpunkt gestellt wird, ist diese Verpflichtung, den Leiharbeitnehmer nicht schlechter zu behandeln als vergleichbare Arbeitnehmer in dem entleihenden Unternehmen, nicht das einzige Thema in den Vorschlägen der Berichterstatterin. Sie betont in erster Linie die Notwendigkeit eines Basisschutzes und fügt unmittelbar hinzu, dass ein Basisschutz vom

ersten Arbeitstag an gewährleistet sein muss und Freistellungen oder Ausnahmeregelungen auf keinen Fall zulässig sind! Dieser Begriff wurde vom gesamten Spektrum der Beteiligten in den vorbereitenden Diskussionen mit der Berichterstatterin nachdrücklich unterstützt. Deshalb wurden Änderungsanträge eingereicht, um zu verdeutlichen, dass Leiharbeiter vom ersten Tag an Anspruch auf Basisschutz haben sollten.

Ein solcher Basisschutz umfasst Arbeitsrecht und soziale Sicherheit. Ohne ins Detail zu gehen oder spezifische Schutzformen vorzuschreiben, schlägt ein neuer Erwägungsgrund vor, dass die Mitgliedstaaten kontrollieren und überprüfen sollten, ob ihre Leiharbeiter durch das Arbeitsrecht und den Sozialschutz angemessen geschützt werden. Darüber hinaus wird in den Definitionen absichtlich auf die Tatsache hingewiesen, dass es nur in einigen wenigen Mitgliedstaaten (noch) nicht selbstverständlich ist, dass Leiharbeiter den Status von Beschäftigten haben oder gleichwertigen Basisschutz genießen. Der Anwendungsbereich der Richtlinie deckt nicht nur solche Arbeitnehmer mit Arbeitsverträgen ab, sondern auch diejenigen in anderen Arbeitsverhältnissen (wo entscheidend ist, ob sie in Abhängigkeit von oder unter der Leitung und Aufsicht einer anderen Person arbeiten). Dennoch möchte die Berichterstatterin unbedingt der Vorstellung Geltung verschaffen, dass die Richtlinie einen Schritt in Richtung auf uneingeschränkte Arbeitsrechte für Leiharbeiter und andere „atypische Arbeitnehmer“ sein wird.

Die Bestimmung, Leiharbeiter nicht schlechter als vergleichbare Arbeitnehmer in dem entleihenden Unternehmen zu behandeln, wurde abgeändert, um sie so weit wie möglich auf die Richtlinie über Teilzeitarbeit und auf die Richtlinie über befristete Arbeitsverhältnisse abzustimmen. Die Voraussetzungen, unter denen entleihende Unternehmen auf Leiharbeit zurückgreifen, unterscheiden sich erheblich voneinander: Manchmal wird ein Leiharbeiter eingestellt, um einen Festangestellten, der in Urlaub ist, zu ersetzen; in anderen Fällen werden Leiharbeiter für ein spezifisches Projekt beschäftigt, für das man zusätzliche Arbeitskräfte braucht. Im ersten Fall ist es nicht so schwer, einen vergleichbaren Arbeitnehmer zu finden; im zweiten kann es komplizierter sein. Hat sich das entleihende Unternehmen für die direkte Einstellung eines Leiharbeiters (z.B. mit einem befristeten Arbeitsvertrag) entschieden, würde er oder sie ein festgesetztes Lohnniveau und andere Bedingungen auf der Grundlage üblicher und bestehender Standards haben. Deshalb ist selbst in Fällen, in denen es keinen konkret existierenden vergleichbaren Arbeitnehmer gibt, ein begrifflicher Vergleich möglich. Die Berichterstatterin verlegt in ihren Änderungsanträgen den Schwerpunkt von individuellen Vergleichen auf diesen mehr allgemeinen Ansatz und bezieht sich auf kollektive Standards.

Die Ausnahmen von der Nichtdiskriminierungsklausel

Die Berichterstatterin hat von Anfang an keinen Zweifel daran gelassen, dass sie mit den Ausnahmen von der in der Richtlinie vorgeschlagenen Nichtdiskriminierungsklausel nicht glücklich war, insbesondere mit der letzten, der zufolge Überlassungen bis zu 6 Wochen ausgenommen werden sollen.

- Die Abweichung durch Tarifverträge in Artikel 5 Absatz 3 ist ein akzeptierter und – in den Augen der Berichterstatterin aber auch im Lichte der europäischen Unterstützung des sozialen Dialogs und der von den Mitgliedstaaten in der Internationalen Arbeitsorga-

nisation eingegangenen Verpflichtungen – lobenswerter Ansatz, der maßgeschneiderte Lösungen für ganz unterschiedliche Situationen erleichtern würde.

- Die Abweichung für Leiharbeitnehmer mit einem unbefristeten Vertrag in Artikel 5 Absatz 2 betont die Präferenz für die ständige und ununterbrochene Beschäftigung, muss jedoch deutlich definiert werden, insbesondere weil die genauen Garantien und Bedingungen für diesen Status von einzelstaatlichen Gesetzen und nationaler Praxis abhängen.
- Schließlich passt die Ausnahmeregelung in Artikel 5 Absatz 4 nach Ansicht der Berichterstatterin überhaupt nicht in die Richtlinie und würde, falls sie in der vorliegenden Form angenommen würde, die Durchsetzungskraft und Wirksamkeit des gesamten Konzepts total aushöhlen. Obwohl die Berichterstatterin sich ernsthaft darum bemüht hat, die Streichung dieser Ausnahme voranzutreiben, hat sie doch die nachdrücklichen Appelle von einzelnen Mitgliedstaaten zur Kenntnis genommen, die befürchten, dass sie ohne eine solche Bestimmung größere Probleme bei der Umsetzung der Richtlinie haben werden. Sie schlägt vor, solche ernststen Befürchtungen zu berücksichtigen, aber nur in spezifischen Situationen, um die Ausnahmeregelung nicht für solche Fälle interessant zu machen, in denen es überhaupt keine Gründe dafür gibt. Eine weitere Einschränkung, die für viele der konsultierten Parteien annehmbar erscheint, ist die Begrenzung dieser Ausnahme auf die Vergütung. Sie sind alle damit einverstanden, dass Leiharbeitnehmer in Bezug auf andere grundlegende Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vom ersten Arbeitstag an Basisschutz genießen sollten. Mit allen Vorbehalten, die sie immer noch hegt, bittet die Berichterstatterin den Ausschuss, zu beurteilen, ob diese Ausnahmeregelungen unter den vorgeschlagenen Bedingungen für die Zeit bis zu der geplanten Bewertung und Überarbeitung der Richtlinie akzeptiert werden können.

11. September 2002

STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR RECHT UND BINNENMARKT

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern
(KOM(2002) 149 – C5-0140/2002 – 2002/0072(COD))

Verfasser der Stellungnahme: Giuseppe Gargani

VERFAHREN

In seiner Sitzung vom 22. Mai 2002 benannte der Ausschuss für Recht und Binnenmarkt Ioannis Koukiadis als Verfasser der Stellungnahme. Nach der Abstimmung am 10. September 2002 trat er jedoch als Verfasser der Stellungnahme zurück, und an seiner Stelle wurde Giuseppe Gargani benannt.

Der Ausschuss prüfte den Entwurf einer Stellungnahme in seinen Sitzungen vom 4. Juni, 20. Juni und 10. September 2002.

In der letztgenannten Sitzung nahm er die nachstehenden Änderungsanträge mit 14 Stimmen bei 13 Gegenstimmen ohne Enthaltung an.

Bei der Abstimmung waren anwesend: Giuseppe Gargani, Vorsitzender und Verfasser der Stellungnahme; Willi Rothley, stellvertretender Vorsitzender; Ioannis Koukiadis, stellvertretender Vorsitzender; Bill Miller, stellvertretender Vorsitzender; Paolo Bartolozzi, Maria Berger, Ward Beysen, Michel J.M. Dary, Enrico Ferri, Janelly Fourtou, Marie-Françoise Garaud, Evelyne Gebhardt, José María Gil-Robles Gil-Delgado, Malcolm Harbour, The Lord Inglewood, Othmar Karas (in Vertretung von Bert Doorn), Hans Karlsson, Pii-Noora Kauppi (in Vertretung von Rainer Wieland), Kurt Lechner, Klaus-Heiner Lehne, Neil MacCormick, Arlene McCarthy, Toine Manders, Linda McAvan, Manuel Medina Ortega, Pasqualina Napoletano (in Vertretung von Fiorella Ghilardotti gemäß Art. 153 Abs. 2 der Geschäftsordnung), Angelika Niebler (in Vertretung von Joachim Wuermeling), Anne-Marie Schaffner, Marianne L.P. Thyssen, Diana Wallis und Stefano Zappalà.

KURZE BEGRÜNDUNG

ALLGEMEINES

Von den drei sogenannten „atypischen Arbeitsformen“, nämlich Teilzeitarbeit, befristeter Arbeitsvertrag und Leiharbeit, wurden für die beiden erstgenannten bereits in Absprache mit den Sozialpartnern Gemeinschaftsvorschriften in Form von Richtlinien verabschiedet; bezüglich der dritten Kategorie gab es Unstimmigkeiten und es kam zu keiner Einigung. Die Probleme bei der Regelung dieser Frage, aber auch das fortdauernde Suchen nach Lösungen zeigen deutlich, von welcher Tragweite diese Frage ist.

Die Gründung der ersten Verleihagenturen für Arbeitskräfte liegt schon mehrere Jahrzehnte zurück. Anfangs wurde ihre Rechtmäßigkeit angezweifelt, weil man der Auffassung war, dass ihre Tätigkeit gegen die internationalen ILO-Konventionen verstoße. Diese Zweifel verschwanden allerdings in dem Moment, als klargestellt wurde, dass diese Verleihagenturen nicht von den Arbeitnehmern bezahlt wurden.

Danach erlebten diese Unternehmen einen regelrechten Aufschwung und entfalteten sich in allen Ländern der Europäischen Union, da sie den Grundbedürfnissen der neuen Wirtschaft entgegenkamen. Ihr Beitrag zur Erhöhung der Beschäftigungsquote in der Bevölkerung ist unumstritten, da hierdurch vor allem die Integration von Frauen und Jugendlichen in den Arbeitsmarkt erleichtert wurde. Die Verleihagenturen haben auch einen beträchtlichen Beitrag zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen geleistet.

Dennoch ist diese Form der Beschäftigung von allen drei atypischen Beschäftigungsformen diejenige, die am meisten zur Umgehung des Gemeinschaftsrechts und zur rücksichtslosen Ausbeutung von Arbeitnehmern einlädt. Es kommt nicht von ungefähr, dass in vielen Ländern hauptsächlich von Verleihen oder Vermieten die Rede ist, wodurch der Arbeitnehmer zu einer Sache reduziert wird. Außerdem wird diesen Verleihagenturen bekanntermaßen auch vorgeworfen, die illegale Einwanderung voranzutreiben und für gewisse Arbeitnehmer eine Gefahr darzustellen. Aus diesen Gründen haben sich zahlreiche Mitgliedstaaten der Europäischen Union (neun von fünfzehn) verpflichtet, geeignete Rechtsvorschriften mit Einschränkungen und teilweise sogar Verboten zu erlassen. Deswegen ist der Status dieser Unternehmen innerhalb der Mitgliedstaaten der EU sehr heterogen, einige können ihre Tätigkeit völlig uneingeschränkt ausüben, andere wiederum werden durch Bestimmungen und Vorschriften gegängelt; dieser Zustand wirkt sich auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, aber auch auf das reibungslose Funktionieren des Binnenmarktes aus.

Es muss aber klargestellt werden, dass das Ziel der neuen Richtlinie nicht etwa ist, neue Arbeitsbedingungen zu schaffen, sondern dafür zu sorgen, dass die bestehenden Rechtsvorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer in dieser Kategorie angewandt werden; dabei soll ferner gewährleistet werden, dass die in diesem Bereich tätigen Arbeitnehmer ohne Diskriminierung gegenüber den anderen Arbeitnehmern gleichgestellt und gleich behandelt werden. Im Wesentlichen soll also die Anwendung der in Richtlinie 96/71 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen bereits enthaltenen Vorschriften sichergestellt werden.

Die Ursache aller Probleme mit dieser atypischen Beschäftigungsform liegt darin, dass hier

im Gegensatz zum normalen Arbeitsverhältnis kein bilaterales Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber besteht, sondern dass wir es mit einem „Dreiecksverhältnis“ zu tun haben, das dadurch charakterisiert ist, dass der Unternehmer, der die Arbeitskräfte einstellt, diese nicht selbst beschäftigt (wir haben es also mit einem Arbeitgeber ohne Arbeitnehmer zu tun), während der Unternehmer, der die Arbeitnehmer einstellt, nicht der Arbeitgeber im eigentlichen Sinne ist (sodass wir es mit Arbeitnehmern ohne eigentlichen direkten Arbeitgeber zu tun haben). Bezüglich dieses Konzepts ist man in einigen nationalen Rechtsvorschriften bereits einen Schritt weiter gegangen und hat den Status und die Pflichten des Arbeitgebers von vorneherein auf die beiden Arbeitgeber verteilt, was gemäß der Internationalen Arbeitskonvention 181 der ILO von 1997 auch möglich ist.

DER RICHTLINIENVORSCHLAG DER KOMMISSION

Der von der Kommission vorgelegte Vorschlag bringt im Wesentlichen zwei bedeutende neue Aspekte zum Tragen: zum einen die Einführung des allgemeinen Grundsatzes der Nichtdiskriminierung in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen zwischen Leiharbeitnehmern und vergleichbaren Arbeitnehmern des entleihenden Unternehmens (Artikel 5). Dennoch muss darauf hingewiesen werden, dass in demselben Artikel unter Ziffer 2 und 4 zwei Ausnahmen enthalten sind. Zum anderen wird in dem Richtlinienvorschlag in Artikel 4 der wichtige Aspekt der erneuten Überprüfung von Einschränkungen und Verboten in den Mitgliedstaaten eingebracht.

RECHTSGRUNDLAGE

Die Rechtsgrundlage, die von der Kommission für diesen Vorschlag ausgewählt wurde, ist Artikel 137 in Verbindung mit Artikel 136 des Vertrags. Tatsächlich besteht Handlungsbedarf bezüglich der Arbeit von Leiharbeitnehmern als Ergänzung zu den bestehenden Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten, um so willkürliche Diskriminierungen zwischen Leiharbeitnehmern und anderen Arbeitnehmern zu vermeiden, um den Schutz von Mindestrechten vorübergehend beschäftigter Arbeitnehmer festzuschreiben und um den in Artikel 136 festgeschriebenen Zielen betreffend die Förderung der Beschäftigung gerecht zu werden, ohne gleichzeitig die von den Unternehmen geforderte Flexibilität bei der Verwaltung des Arbeitsmarktes oder die Ziele bezüglich eines angemessenen sozialen Schutzes zu vernachlässigen.

Gemäß Artikel 137 Absatz 6 des Vertrags gelten die Vorschriften dieses Artikels nicht für Arbeitsentgelte; aber diese Ausnahme betrifft die Frage der Festlegung des Arbeitsentgelts und nicht die Frage, inwieweit eine Nichtdiskriminierung für ein und dieselbe Tätigkeit gegeben ist. Das ist auch Grund dafür, dass in den früheren Richtlinien über Arbeitsverträge und Teilzeitbeschäftigung, die im Wege der Vereinbarung mit den Sozialpartnern verabschiedet wurden, darauf hingewiesen wird, dass auf der Grundlage von Art. 7 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte die drei atypischen Arbeitsformen (Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge und Leiharbeit) jeweils Gegenstand eines gemeinsamen Ansatzes sein müssen; während Artikel 6 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Union festlegt, dass die Union diese Grundrechte respektiert. Im Allgemeinen kann man sagen, dass die aktuelle Richtlinie hauptsächlich auf die Garantie der Rechtssicherheit abzielt; dies ist derselbe Gedanke, der auch in Richtlinie 96/71 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

vorherrschend ist.

ÄNDERUNGSANTRÄGE

Der Ausschuss für Recht und Binnenmarkt ersucht den federführenden Ausschuss für Landwirtschaft und ländliche Entwicklung, folgende Änderungsanträge in seinen Bericht zu übernehmen:

Vorschlag der Kommission⁵

Abänderungen des Parlaments

Änderungsantrag 1
Artikel 2 Absatz 2 a (neu)

2 a. die Grundlagen für eine Weiterentwicklung des Leiharbeitssektors zu legen, um die Schaffung von Arbeitsplätzen zu fördern und die Attraktivität der Leiharbeit zu erhöhen.

Begründung

Durch diesen Änderungsantrag sollen die Ziele der Richtlinie ausdrücklich im Wortlaut eines Artikels genannt werden.

Änderungsantrag 2
Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b

b) *vergleichbarer Arbeitnehmer* ist ***derjenige Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens***, der – unter Berücksichtigung von Berufserfahrung, Qualifikation und Kompetenz – einen gleichen oder ähnlichen Arbeitsplatz bekleidet wie der von dem Leiharbeitunternehmen überlassene Arbeitnehmer;

b) *vergleichbarer Arbeitnehmer* ist ***ein anderer Leiharbeitnehmer in derselben oder einer vergleichbaren Organisation***, der – unter Berücksichtigung von Berufserfahrung, Qualifikation und Kompetenz – einen gleichen oder ähnlichen Arbeitsplatz bekleidet wie der von dem Leiharbeitunternehmen überlassene Arbeitnehmer;

Begründung

Durch diesen Änderungsantrag wird der Begriff „vergleichbarer Arbeitnehmer“ realistisch unter Berücksichtigung der Gesamtzielsetzung der Richtlinie, die eine hochwertige Leiharbeit

⁵ ABl. C 203 E vom 27.8.2002, S. 1.

fördern will, definiert.

Änderungsantrag 3
Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe d Ziffer i

i) Dauer der Arbeit, Ruhezeiten, Nachtarbeit,
bezahlter Urlaub, arbeitsfreie Tage,

i) Dauer der Arbeit, Ruhezeiten, Nachtarbeit,
Urlaub, arbeitsfreie Tage,

Begründung

Es kann sich entweder um bezahlten oder um unbezahlten Urlaub handeln.

Änderungsantrag 4
Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe d Ziffer ii

ii) Arbeitsentgelt

entfällt

Begründung

Das Arbeitsentgelt sollte nicht durch diese Richtlinie abgedeckt werden.

Änderungsantrag 5
Artikel 5 Absatz 4

4. Unbeschadet der Absätze 2 und 3 können die Mitgliedstaaten veranlassen, dass Absatz 1 dann nicht gilt, wenn ein Leiharbeitnehmer im Rahmen einer oder mehrerer Überlassungen in ein und demselben entleihenden Unternehmen eine Tätigkeit ausführt, die aufgrund ihrer Dauer oder ihrer Natur nicht mehr als **sechs Wochen** in Anspruch nimmt.

4. Unbeschadet der Absätze 2 und 3 können die Mitgliedstaaten veranlassen, dass Absatz 1 dann nicht gilt, wenn ein Leiharbeitnehmer im Rahmen einer oder mehrerer Überlassungen in ein und demselben entleihenden Unternehmen eine Tätigkeit ausführt, die aufgrund ihrer Dauer oder ihrer Natur nicht mehr als **zwölf Monate** in Anspruch nimmt.

Begründung

Durch die Abschneidegrenze von zwölf Monaten können Leiharbeitnehmer dazu dienen, dem Unternehmen zu einem Wertzuwachs zu verhelfen und mehr Flexibilität zur Entwicklung neuer Tätigkeiten zu ermöglichen. Bei einem Zeitraum von zwölf Monaten kann die gesamte Dauer eines Mutterschaftsurlaubs durch einen Leiharbeitnehmer abgedeckt werden. Der vorgeschlagene Zeitraum von sechs Wochen ist völlig unrealistisch und würde die Zielsetzung der Richtlinie aushöhlen.

Änderungsantrag 6
Artikel 5 Absatz 5

5. Soll gemäß dieser Richtlinie ein Vergleich mit einem vergleichbaren Arbeitnehmer im entleihenden Unternehmen erfolgen und existiert ein solcher Arbeitnehmer nicht, so wird der Vergleich unter Bezugnahme auf den für das entleihende Unternehmen geltenden Tarifvertrag abgestellt; existiert ein solcher Tarifvertrag nicht, so wird der Vergleich unter Bezugnahme auf den für das Leiharbeitunternehmen geltenden Tarifvertrag vorgenommen; wenn keine anwendbaren Tarifverträge bestehen, so finden die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und den nationalen Gepflogenheiten Anwendung. **entfällt**

Begründung

In einer EU-Richtlinie sollten keine verbindlichen Details betreffend die Vergleichbarkeit von Arbeitnehmern innerhalb eines so vielfältigen Sektors von „atypischen“ Arbeitnehmern in unterschiedlichen Mitgliedstaaten festgelegt werden.

Änderungsantrag 7
Artikel 5 Absatz 6

6. Die Durchführungsmodalitäten für diesen Artikel werden von den Mitgliedstaaten **nach Anhörung der Sozialpartner** festgelegt. Die Mitgliedstaaten können ferner die Sozialpartner auf der geeigneten Ebene damit betrauen, diese Modalitäten im Wege einer Vereinbarung festzulegen.

6. Die Durchführungsmodalitäten für diesen Artikel werden von den Mitgliedstaaten festgelegt. Die Mitgliedstaaten können ferner die Sozialpartner auf der geeigneten Ebene damit betrauen, diese Modalitäten im Wege einer Vereinbarung **gemäß den nationalen Gepflogenheiten** festzulegen.

Begründung

Die Bedeutung unterschiedlicher nationaler Gepflogenheiten in den verschiedenen Mitgliedstaaten sollte ausdrücklich anerkannt werden.

Änderungsantrag 8
Artikel 6 Absatz 3

3. Leiharbeitunternehmen verlangen für die Überlassung an ein entleihendes Unternehmen kein Honorar von den Arbeitnehmern. *entfällt*

Begründung

Es sollte nicht in einer EU-Richtlinie festgelegt werden, ob und wie ein Honorar von den Leiharbeitunternehmen in den verschiedenen Mitgliedstaaten in Rechnung gestellt wird.

Änderungsantrag 9
Artikel 7 Absatz 2

Die Mitgliedstaaten können unter den von ihnen festgelegten Bedingungen vorsehen, dass diese Arbeitnehmer im entleihenden Unternehmen bei der Berechnung der Schwellenwerte für die Einrichtung der nach nationalen und gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften vorgesehenen Arbeitnehmervertretungen berücksichtigt werden. *entfällt*

Begründung

Dieser Änderungsantrag bedarf keiner weiteren Erklärung.

Änderungsantrag 10
Artikel 11 Absatz 1

1. Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie bis spätestens ... (zwei Jahre nach dem Erlass) nachzukommen, oder sie vergewissern sich, dass die Sozialpartner die erforderlichen Vorschriften im Wege von Vereinbarungen festlegen; dabei sind die Mitgliedstaaten gehalten, die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit sie jederzeit gewährleisten können, dass die von dieser Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse

1. Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie bis spätestens ... (zwei Jahre nach dem Erlass) nachzukommen, oder sie vergewissern sich, dass die Sozialpartner, **sofern dies gemäß den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Gepflogenheiten vorgesehen ist**, die erforderlichen Vorschriften im Wege von Vereinbarungen festlegen; dabei sind die Mitgliedstaaten gehalten, die erforderlichen Vorkehrungen

erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

zu treffen, damit sie jederzeit gewährleisten können, dass die von dieser Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Begründung

Durch diese Richtlinie soll vorgeblich die Attraktivität der Leiharbeit gesteigert werden; es sollte aufgrund der unterschiedlichen Gegebenheiten in den verschiedenen Mitgliedstaaten festgelegt werden, wie dieses Ziel am besten verwirklicht werden kann und deshalb sollte diese Bestimmung ein hohes Maß an Flexibilität bei der Umsetzung zulassen.

Änderungsantrag 11 Artikel 11 Absatz 2 a (neu)

2 a. Sie sollten diese Bestimmungen unter Anerkennung der jeweiligen Gegebenheiten in ihrem Mitgliedstaat in einer Weise umsetzen, die dem Ziel der Schaffung von mehr Arbeitsplätzen und einer größeren Attraktivität der Leiharbeit entspricht.

Begründung

Durch diesen Änderungsantrag wird die Bedeutung der nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten im Zusammenhang mit der Gesamtzielsetzung der Richtlinie ausdrücklich anerkannt.

29. August 2002

STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE DER FRAU UND CHANCENGLEICHHEIT

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über die Arbeitsbedingungen von
Leiharbeitnehmern
(KOM(2002) 149 – C5-0140/2002 – 2002/0072(COD))

Verfasser der Stellungnahme: Thomas Mann

VERFAHREN

In seiner Sitzung vom 18. April 2002 benannte der Ausschuss für die Rechte der Frau und
Chancengleichheit Thomas Mann als Verfasser der Stellungnahme.

Der Ausschuss prüfte den Entwurf einer Stellungnahme in seinen Sitzungen vom 9. Juli 2002
und 27. August 2002.

In der letztgenannten Sitzung nahm er die nachstehenden Änderungsanträge mit 20 Stimmen
bei 3 Enthaltungen an.

Bei der Abstimmung waren anwesend: Anna Karamanou, Vorsitzende; Olga Zrihen Zaari,
stellvertretende Vorsitzende; Thomas Mann, Verfasser der Stellungnahme; María Antonia
Avilés Perea, María del Pilar Ayuso González, Regina Bastos, Armonia Bordes, Lone
Dybkjær, Ilda Figueiredo, Fiorella Ghilardotti, Koldo Gorostiaga Atxalandabaso, Lissy
Gröner, María Izquierdo Rojo, Hans Karlsson, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Maria Martens,
Emilia Franziska Müller, Elena Ornella Paciotti, Christa Prets, Patsy Sørensen, Joke Swiebel,
Elena Valenciano Martínez-Orozco und Lousewies van der Laan.

KURZE BEGRÜNDUNG

Im März 2000 wurde auf der Tagung des Europäischen Rates von Lissabon die Strategie beschlossen, die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen, einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.

Ziel dieser Strategie ist die Erreichung der Vollbeschäftigung bis zum Jahr 2010. Darunter ist eine Gesamt-Erwerbstätigenquote von 70 % sowie eine Erwerbstätigenquote von mindestens 60 % für Frauen und von mindestens 50 % für ältere Arbeitnehmer zu verstehen. Daher befürworten die beschäftigungspolitischen Leitlinien für das Jahr 2001 und die Grundzüge der Wirtschaftspolitik für 2001 die Entwicklung unterschiedlicher und flexibler Formen von Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsverträgen, zum Beispiel von Leiharbeit.

Die Europäische Union muss flexiblere Formen der Arbeitsorganisation fördern sowie die Rechtsvorschriften und vertraglichen Vereinbarungen reformieren, um mehr und qualitativ bessere Arbeitsplätze zu schaffen. Dies gilt auch für den Leiharbeitssektor. Dieser ist gekennzeichnet von einem "Dreiecksverhältnis" zwischen dem Leiharbeitsunternehmen, Leiharbeiter und entleihendem Unternehmen.

EU-weit gibt es verschiedene nationale Rechtsvorschriften sowohl im Tätigkeitsbereich der Leiharbeitsunternehmen als auch bei den Arbeitsbedingungen für Leiharbeiter. Zentrales Anliegen der EU-Kommission ist es, eine Nicht-Diskriminierung der Leiharbeiter im Verhältnis zu vergleichbaren, dauerhaft beschäftigten Arbeitnehmern herzustellen. Berücksichtigt werden sollen unter anderem die Arbeitszeit, bezahlte Urlaubstage, Nachtarbeit und Arbeitszeit für Schwangere und Stillende. Ausgenommen hiervon sind die Rentenansprüche und Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld. Die Frist für diese Gleichstellung soll bei einem Beschäftigungsverhältnis von mindestens sechs Wochen liegen.

Was die Gleichstellung von Männern und Frauen betrifft, zeigt die Leiharbeit in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten ein recht unterschiedliches Bild. Laut der Kommissionsvorlage sind in einigen Ländern mehr als drei Viertel der Leiharbeiter Männer, während in anderen die Verteilung etwa gleich ist oder Frauen die Mehrheit bilden. In den Bereichen Industrie, Baugewerbe und öffentliche Bauaufträge überwiegt eindeutig der Anteil der Männer; dies gilt für Österreich (87 %), Deutschland (80 %), Frankreich (74 %), Luxemburg (77 %), Spanien (62 %) und Belgien (60 %). In den Niederlanden, in Portugal und im Vereinigten Königreich ist die Verteilung auf die beiden Geschlechter relativ ausgewogen. In Finnland und Schweden bilden hingegen die Frauen die Mehrheit; sie machen etwa 80 % der Leiharbeiter aus.

Der Verfasser der Stellungnahme hat sich intensiv mit der besonderen Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen und dem Leiharbeitsmarkt im Besonderen auseinandergesetzt. Um die Lage der Frauen stärker zu berücksichtigen, erscheint es legitim, in einzelnen Punkten des Öfteren auf das Geschlecht Bezug zu nehmen.

Einer der Gründe für das Wegbleiben von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist unter anderem die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Laut Eurostat, dem statistischen

Amt der EU, liegt derzeit die Erwerbstätigenquote bei Paaren ohne Kinder zwischen 42 % in Spanien und 79 % im Vereinigten Königreich. Bei Paaren mit Kindern fluktuiert die Erwerbsquote von 43 % in Spanien bis 74 % in Portugal.

Leiharbeit kann dazu dienen, einen Mangel an ständigem Personal oder einen vorübergehenden Anstieg des Arbeitsvolumens auszugleichen. Sie bietet insbesondere weniger Qualifizierten und Frauen, die längere Zeit aus dem Arbeitsmarkt herausgetreten waren, eine Wiedereinstiegsmöglichkeit ins Berufsleben.

Leiharbeitnehmer sollten jedoch nicht als "Rationalisierungsfaktor" angesehen werden. Es besteht die Gefahr, dass durch ihre Einstellung die kostenintensivere Stammebelegschaft verkleinert wird. Der mit der Heranziehung von Leiharbeitnehmern verbundene Vorteil wird unter Umständen dadurch beeinträchtigt, dass die gesellschaftliche Akzeptanz, Bezahlung oder die Qualität der Leiharbeit zu wünschen übrig lässt. Gerade was die Arbeitsbedingungen, Jobangebote und Bezahlung für Frauen anbetrifft, sind in diesem Bereich viele Verbesserungen notwendig.

ÄNDERUNGSANTRÄGE

Der Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit ersucht den federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, folgende Änderungsanträge in seinen Bericht zu übernehmen:

Vorschlag der Kommission⁶

Änderungen des Parlaments

Änderungsantrag 1
Erwägung 1 a (neu)

(1 a) In Artikel 21 Absatz 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union steht, dass jegliche Diskriminierungen, unter anderem aufgrund des Geschlechts, verboten sind. Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union besagt, dass die Gleichheit von Männern und Frauen in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen ist. In der Europäischen Gemeinschaft wurde 1957 im Vertrag von Rom der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit in Artikel 119 verankert. Der Vertrag schafft in Artikel 141 eine Rechtsgrundlage

⁶ ABl. C 203 E vom 27.8.2002, S. 1.

für das Verbot der Diskriminierung zwischen Männern und Frauen bei gleichwertiger Arbeit. Ferner bekräftigen Artikel 2 bzw. Artikel 3 Absatz 2 des Vertrags über die Union das Ziel der Europäischen Gemeinschaft, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern und Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen zu beseitigen

Begründung

Bei der Aufzählung der Rechtsgrundlagen der Politikbereiche und der Aktionen der Europäischen Union zugunsten der Gleichstellung von Männern und Frauen müssen auch Artikel 2 und 3 des Vertrags von Amsterdam genannt werden.

Änderungsantrag 2 Erwägung 3

(3) In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon (23./24. März 2000) wurde ein neues strategisches Ziel für die Europäische Union aufgestellt, nämlich „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt“ zu werden, „der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.“

(3) In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon (23./24. März 2000) wurde ein neues strategisches Ziel für die Europäische Union aufgestellt, nämlich „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt“ zu werden, „der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.“ ***Dies wird der Union die Mittel zur Erreichung der Vollbeschäftigung bis zum Jahr 2010 an die Hand geben; darunter ist eine Gesamt-Erwerbstätigenquote von 70 % zu verstehen sowie eine Erwerbstätigenquote von mindestens 60 % für die Frauen und von mindestens 50 % für die älteren Arbeitnehmer.***

Begründung

Die Konkretisierung anhand der Zahlen veranschaulicht deutlicher die Zielsetzungen von Lissabon.

Änderungsantrag 3
Erwägung 11

(11) Die Leiharbeit sollte dem Flexibilitätsbedarf der Unternehmen ebenso entsprechen wie dem Bedürfnis der Arbeitnehmer, Privatleben und Beruf zu vereinbaren; sie sollte ferner zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Teilnahme am Erwerbsleben bzw. zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt beitragen.

(11) Die Leiharbeit sollte dem Flexibilitätsbedarf der Unternehmen ebenso entsprechen wie dem Bedürfnis der Arbeitnehmer, Privatleben und Beruf zu vereinbaren; sie sollte ferner zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Teilnahme am Erwerbsleben bzw. zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt **durch eine Vermehrung der Beschäftigungsmöglichkeiten insbesondere für Frauen** beitragen.

Änderungsantrag 4
Erwägung 14 a (neu)

(14a) Die Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz sowie der Grundsatz der Gleichbehandlung in den gesetzlichen und betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit gelten für alle Arbeitnehmer. Dies wird in Artikel 33 Absatz 1 der Charta der Grundrechte untermauert. Die Achtung des Rechts auf Zugang zu den Leistungen der sozialen Dienste, darunter die Kinderbetreuungseinrichtungen, sowie der sozialen Sicherheit, die in Fällen wie Mutterschaft, Krankheit oder Arbeitsunfall Schutz gewährleisten, ist hier festgehalten. Artikel 33 Absatz 2 der Charta der Grundrechte besagt zudem, dass um Familien- und Berufsleben in Einklang bringen zu können, jede Person das Recht auf Schutz vor Entlassung und das Recht auf bezahlten Mutterschafts- und auf Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes hat. Insbesondere bestätigt die Überarbeitung der Richtlinie 76/207 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und

Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen das Verbot jeglicher Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, einschließlich der sexuellen Belästigung, und die Wahrung des Rechts auf Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub.

Begründung

Es erscheint notwendig, die Überarbeitung der Richtlinie (EWG) 76/207 zu erwähnen, auf deren Grundlage der Grundsatz der Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz aus Gründen des Geschlechts auch auf den Schutz gegen direkte und indirekte Diskriminierungen, Belästigungen und sexuelle Belästigung und die Wahrung des Rechts auf Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub (mit dem Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf) ausgedehnt wird und die die Förderung von positiven Maßnahmen und die Anforderung an die Unternehmen, über Pläne zur Förderung der Gleichstellung zu verfügen, vorsieht.

Änderungsantrag 5 Erwägung 15

(15) In Bezug auf die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sollten Leiharbeitnehmer nicht schlechter gestellt sein als ein „vergleichbarer Arbeitnehmer“, d. h. ein Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens, der einen gleichen oder ähnlichen Arbeitsplatz bekleidet, wobei Berufserfahrung, Qualifikation und Kompetenz berücksichtigt werden.

(15) In Bezug auf die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sollten Leiharbeitnehmer nicht schlechter gestellt sein als ein „vergleichbarer Arbeitnehmer“, d. h. ein Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens, der einen gleichen oder ähnlichen Arbeitsplatz bekleidet, wobei Berufserfahrung, Qualifikation und Kompetenz berücksichtigt werden, ***und zwar ohne Diskriminierung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit.***

Änderungsantrag 6 Erwägung 16

(16) Gleichwohl könnte eine ungleiche Behandlung dann erfolgen, wenn sie sachlich und nachvollziehbar durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.

(16) Gleichwohl könnte eine ungleiche Behandlung dann erfolgen, wenn sie sachlich und nachvollziehbar durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. ***Sie muss im Einklang mit der Grundrechte-Charta sowie mit den Verträgen, den Verordnungen und allen Richtlinien der***

***EU, die den Grundsatz der
Nichtdiskriminierung regeln, stehen.***

Begründung

Es ist wichtig, auch die einzelnen europäischen Verordnungen und Richtlinien zu nennen, die den Grundsatz der Nichtdiskriminierung in seiner allgemeinen Tragweite bekräftigen und regeln.

Änderungsantrag 7
Erwägung 19

(19) Im Falle von Überlassungen, die der Ausführung einer Tätigkeit dienen, welche aufgrund ihrer Natur oder ihrer Dauer nicht mehr als sechs Wochen in Anspruch nimmt, ist eine gewisse Flexibilität bei der Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung zu gewährleisten

Entfällt

Änderungsantrag 8
Erwägung 21

(21) Leiharbeitnehmer müssen wirksamer vertreten werden.

(21) Leiharbeitnehmer ***und Leiharbeiterinnen*** müssen wirksamer vertreten werden.

Änderungsantrag 9
Erwägung 22 a (neu)

(22a) In den Mitgliedstaaten der EU gibt es nach wie vor eine geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung zwischen Männern und Frauen, die die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichten.

Begründung

Verdeutlichung der Lohndiskriminierung. Laut einer Statistik des European Community Household Panel (ECHP) sowie Zahlen des Structure of Earnings Survey (SES) verdienen Frauen 1995 nur zwischen 72% und 83 % des Arbeitsentgeltes von Männern, obwohl sie eine

gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichteten. Die größte Kluft ist im Vereinigten Königreich, in Griechenland und den Niederlanden festzustellen, die geringsten Lohnunterschiede in Schweden, Belgien und Luxemburg. Auch neuere Zahlen, die demnächst von Eurostat, dem Statistischen Dienst der Europäischen Union, veröffentlicht werden, zeigen keine Besserung – im Gegenteil: in Österreich z.B. hat die Lohndiskriminierung in bestimmten Branchen weiter zugenommen.

Änderungsantrag 10
Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b)

b) vergleichbarer Arbeitnehmer ist derjenige Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens, der – unter Berücksichtigung von Berufserfahrung, Qualifikation und Kompetenz – einen gleichen oder ähnlichen Arbeitsplatz bekleidet wie der von dem Leiharbeitunternehmen überlassene Arbeitnehmer;

b) vergleichbarer Arbeitnehmer ist derjenige Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens, der – unter Berücksichtigung von Berufserfahrung, Qualifikation und Kompetenz **und ohne Diskriminierung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit** – einen gleichen oder ähnlichen Arbeitsplatz bekleidet wie der von dem Leiharbeitunternehmen überlassene Arbeitnehmer;

Änderungsantrag 11
Artikel 4 Absatz 2 a (neu)

2a. Zeitarbeitnehmer dürfen nicht eingesetzt werden, um bei Streiks und Arbeitskonflikten Stammebelegschaften zu ersetzen.

Begründung

Diese Bestimmung wurde bereits in dem Entwurf einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern vorgesehen und war nicht umstritten.

Änderungsantrag 12
Artikel 5 Absatz 1 a (neu)

1a. Ein Grundsatz in Bezug auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz, der vor allem für Frauen und Arbeitnehmer mit Familienverantwortung wichtig ist, wie z.B. Schutz vor Diskriminierung und Einschüchterung, Mutterschutz und Mutterschafts- und Elternurlaub, müssen vom ersten Tag an für alle Leiharbeitnehmer, unabhängig von der Art des Arbeitsvertrags, gegeben sein.

Begründung

Um die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer an der gleichen Arbeitsstätte sicherzustellen und die Leiharbeitnehmer zuverlässig zu schützen, ist es notwendig, vom ersten Tag des Vertrags an einen soliden Grundsatz zu bieten, u.a. im Bereich Elternurlaub und Diskriminierung.

Änderungsantrag 13
Artikel 5 Absatz 2

2. Die Mitgliedstaaten können die Möglichkeit vorsehen, dass von dem in Absatz 1 formulierten Grundsatz abgewichen wird, wenn Leiharbeitnehmer, die einen unbefristeten Vertrag mit dem Leiharbeitunternehmen abgeschlossen haben, auch in der Zeit zwischen zwei Überlassungen bezahlt werden.

2. Die Mitgliedstaaten können die Möglichkeit vorsehen, dass von dem in Absatz 1 formulierten Grundsatz abgewichen wird, wenn Leiharbeitnehmer, die einen unbefristeten Vertrag mit dem Leiharbeitunternehmen abgeschlossen haben, auch in der Zeit zwischen zwei Überlassungen ***den gesamten Lohn und Sozialschutz erhalten.***

Begründung

Es ist angemessen, Zeitarbeitnehmern, wenn sie einen unbefristeten Vertrag mit dem Leiharbeitunternehmen abgeschlossen haben, ihr Einkommen und ihren Sozialschutz zu garantieren.

Änderungsantrag 14
Artikel 5 Absatz 4

4. Unbeschadet der Absätze 2 und 3 können die Mitgliedstaaten veranlassen, dass Absatz 1 dann nicht gilt, wenn ein Leiharbeitnehmer im Rahmen einer oder mehrerer Überlassungen in ein und demselben entleihenden Unternehmen eine Tätigkeit ausführt, die aufgrund ihrer Dauer oder ihrer Natur nicht mehr als sechs Wochen in Anspruch nimmt.

Entfällt

Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um eine missbräuchliche Verwendung dieses Absatzes zu verhindern.

Begründung

Die Ausschlussregel widerspricht der Art der Leiharbeit selbst, die per definitionem zeitlich sehr begrenzt sein kann. Diese Beschränkung kann zu Missbrauch führen, wie die Kommission selbst in ihrem zweiten Absatz zugibt. Deshalb ist es notwendig, diese Ausnahmeregelung zu streichen.

Änderungsantrag 15
Artikel 7 Absatz 1

Leiharbeitnehmer werden im Leiharbeitsunternehmen bei der Berechnung der Schwellenwerte für die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen berücksichtigt, die nach den einzelstaatlichen und gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften vorgesehen sind.

Leiharbeitnehmer werden im Leiharbeitsunternehmen bei der Berechnung der Schwellenwerte für die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen berücksichtigt, die nach den einzelstaatlichen und gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften vorgesehen sind. ***Insbesondere Frauen sind im Rahmen des Gleichstellungsgrundsatzes aufgefordert, sich aktiv an diesem Prozess zu beteiligen und von Fördermaßnahmen zu profitieren, die dazu dienen, eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den Gewerkschaftsorganisationen auf allen Ebenen zu fördern.***

Begründung

Der Änderungsantrag dient dazu, die Vertretung von Frauen innerhalb der Gewerkschaften zu unterstützen (und liegt auf der gleichen Linie wie der Initiativbericht des Ausschusses für die Rechte der Frau und Chancengleichheit über „Die Vertretung von Frauen bei den Sozialpartnern der Europäischen Union“).