

Leiharbeit in Mexiko
Rechtliche Bestimmungen und sozial-politische Realität

Rebecca Fressmann
Mexiko-Stadt im November 2004
Im Auftrag der
Friedrich-Ebert-Stiftung
Repräsentation in Mexiko

Abbildungsverzeichnis	iii
Abkürzungsverzeichnis	iv
Einleitung	1
1. Leiharbeit – eine Charakterisierung	3
1.1 Die Notwendigkeit der Flexibilisierung; Hintergründe und Entwicklungen	3
1.2 Leiharbeit	6
1.3 Leiharbeitsfirmen	9
2. Die rechtliche Grundlage der Leiharbeit im mexikanischen und internationalen Kontext und ihre Bewertung	12
2.1 Das Element der Arbeitsbeziehung im mexikanischen Gesetz	12
2.2 Arbeitsvermittler und Leiharbeitsfirmen	14
2.3 Dreiecksbeziehungen im Arbeitsrecht	16
2.4 Dauer der Arbeitsbeziehung	19
2.5 Umsetzung der existierenden Regelungen	21
2.6 Instanzen und Tendenzen der Rechtsprechung	22
3. Soziale Aspekte der Leiharbeit	26
4. Leiharbeit und Kollektivrechte	29
5. Zusammenfassung und Ausblick	34
Literatur	35

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Dreiecksbeziehung im Arbeitsverhältnis 7

Abb. 2: Einsatz von Leiharbeitern im Produktionsprozess 8

Abkürzungsverzeichnis

ADI	Ausländische Direktinvestitionen
ALTEX	Programa de Empresas Altamente Exportadoras <i>Programm für in hohem Masse exportierende Firmen</i>
BSP	Bruttosozialprodukt
CROC	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos <i>Revolutionäre Konföderation der Arbeiter und Bauern</i>
CROM	Confederación Regional Obrera Mexicana <i>Regionale Konföderation mexikanischer Arbeiter</i>
CTM	Confederación de Trabajadores de México <i>Ehemaliger Systemgewerkschaftsbund</i>
HP	Hewlett-Packard
ILO	International Labour Organization <i>Internationale Arbeitsorganisation</i>
LFEEJ	Ley para el Fomento Económico del Estado de Jalisco <i>Gesetz zur wirtschaftlichen Förderung des Bundesstaates Jalisco</i>
LFT	Ley Federal del Trabajo <i>Mexikanisches Arbeitsgesetz</i>
JCA	Juntas de Conciliación y Arbitraje <i>Schieds- und Schlichtungsstellen</i>
NAFTA	North American Free Trade Agreement <i>Nordamerikanisches Freihandelsabkommen</i>
PAN	Partido Acción Nacional <i>Partei der Nationalen Aktion</i>
PITEX	Programa de Importación Temporal para la Exportación <i>Programm zum temporären Import bei späterem Export</i>
PRD	Partido de la Revolución Democrática <i>Partei der Demokratischen Revolution</i>
PRI	Partido Revolucionario Institucional <i>Partei der Institutionellen Revolution</i>
PVEM	Partido Verde Ecologista de México <i>Grüne und Ökologische Partei Mexikos</i>
STPS	Secretaría de Trabajo y Previsión Social <i>Arbeits- und Sozialministerium</i>
UNT	Unión Nacional de Trabajadores <i>Unabhängiger Gewerkschaftsbund</i>

Einleitung:

In einem Bericht des in Großbritannien ansässigen NGO „CAFOD“ mit dem Titel „Clean up your computer“ wird darüber berichtet, dass die sog. Contract Manufacturer, also Firmen, die als Auftragsunternehmen für Konzerne der Elektronikindustrie arbeiten (wie z.B. IBM, Hewlett-Packard (HP) und Dell), in ihren Betrieben in Mexiko kaum noch eigene Arbeitnehmer beschäftigen. Die an den Produktionslinien eingesetzten Arbeitnehmer kämen überwiegend von Leiharbeitsfirmen, die den Contract Manufacturern komplette Belegschaften zur Verfügung stellen. Die Arbeitnehmer selbst seien von den Leiharbeitsfirmen oft nur auf einer 3- oder 6-Monatsbasis beschäftigt, so dass sie, auch bei Erneuerung ihrer Arbeitsverträge, selten in den Genuss von Leistungen kämen, die auf der Dauer der Betriebszugehörigkeit aufbauen. Darüber hinaus seien diese kurzfristigen Vertragsdauern eine gute Möglichkeit, ArbeitnehmerInnen wegen Schwangerschaft, Krankheit, Alter, Gewerkschaftsnähe etc. auszusondern. Diese Praxis – so CAFOD – sei nach dem existierenden Arbeitsrecht selbst in Mexiko illegal!

Ausgehend von diesen Beobachtungen und Darstellungen CAFOD's sollen in dieser Studie vor allem die rechtlichen Regelungen zur Leiharbeit, wie sie in Mexiko gelten, aufgezeigt und untersucht werden. Ergänzt werden diese Darstellungen durch sozialpolitische Komponenten, wie die Reaktion der Gewerkschaften auf diese Form der Erwerbsarbeit.

Bevor jedoch hierauf näher eingegangen werden kann, scheint es unerlässlich, in einem ersten Kapitel zunächst mit einer kurzen Darstellung der Rahmenbedingungen, welche das Phänomen der Leiharbeit hervorbrachten und in seiner Weiterentwicklung beförderten, zu beginnen. Ergänzt wird diese Analyse durch eine Definition und Charakterisierung des Phänomens der Leiharbeit sowie des Konzepts der diese Arbeitskräfte vermittelnden Agenturen, den Leiharbeitsfirmen. Schnell wird deutlich werden, dass es bislang an einer einheitlichen Definition mangelt und es zwischen verschiedenen Ländern und teilweise sogar innerhalb eines Landes unterschiedliche Auffassungen dessen gibt, was unter Leiharbeit zu verstehen ist. Ohne diese grundlegenden Ausführungen scheint es nicht möglich, das Phänomen im weiteren Verlauf der Studie in seinen rechtlichen und sozialpolitischen Auswirkungen näher zu untersuchen.

In dem zweiten Kapitel, welches den Hauptteil der Studie darstellt, werden dann die einzelnen rechtlichen Regelungen zur Thematik der Leiharbeit aufgezeigt und bewertet,

wobei sowohl auf die Ebene der internationalen Arbeitsorganisation ILO als auch auf die mexikanische Gesetzeslage eingegangen werden soll. Hat es bereits Klagen in Bezug auf die Verhältnisse bei Leiharbeit gegeben, von wem und wer ist in Streitfällen zuständig? Gleichzeitig wird auch darzustellen sein, was die ILO als internationale Organisation zu dieser Thematik erarbeitet hat. Ohne diesem Teil zu weit vorzugreifen, soll hier nur darauf hingewiesen werden, dass die internationale Arbeitsorganisation seit Jahren versucht, ein Übereinkommen oder wenigstens eine Empfehlung zum Thema Leiharbeit zu erarbeiten, eine Bemühung, die bislang jedoch weitestgehend gescheitert ist.

Während hier also die rechtliche Komponente der Leiharbeit in ihrem Status quo betrachtet wird, zeigt der dritte Teil die sozialen Implikationen und Schwierigkeiten, welche mit dieser Form der Erwerbsarbeit verbunden sind.

Diese Komponenten ergänzend werden dann in einem vierten Schritt sowohl die Schwierigkeiten der kollektiven Organisation von Leiharbeitnehmern als auch die Haltung der Gewerkschaften zu dieser Arbeitsform dargestellt.

Im abschließenden Fazit wird vor allem auch auf weiteren Forschungsbedarf zur Thematik der Leiharbeit hingewiesen.

1. Charakterisierung

In diesem Kapitel soll zunächst auf die Ursprünge der Leiharbeit sowie ihre Entwicklung zu einem Massenphänomen der Globalisierung eingegangen werden. Dies erscheint notwendig, da es ohne diese Grundlage schwierig erscheint, die Entwicklung und das Ausmaß der Probleme, die sich aus dieser Art Arbeitsverhältnisse ergeben, in ihrer Gesamtheit zu verstehen. Des Weiteren sollen die Begriffe Leiharbeit und Leiharbeitsfirma klar von einander getrennt charakterisiert werden, da sie, wie im zweiten Kapitel darzustellen sein wird, sowohl auf mexikanischer als auch auf internationaler Ebene unterschiedlich stark reguliert sind.

1.1 Die Notwendigkeit der Flexibilisierung; Hintergründe und Entwicklungen

Die seit der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts stetig zunehmenden weltwirtschaftlichen Verflechtungen verlangen von den in ihnen verwobenen Staaten und Unternehmen eine stetig zunehmende Flexibilisierung ihrer Wirtschafts- und Produktionsstrategien ab, um auf dem Weltmarkt bestehen zu können. Ein Phänomen, welches im Zuge dieser Entwicklungen in den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts Mexiko erreicht, ist das Outsourcing. Hierunter versteht man die Umstrukturierung von Produktionsbeziehungen und Unternehmenspraktiken, innerhalb derer diejenigen Leistungen, die nicht zu den Kernaufgaben gehören, an Subunternehmer vergeben, also externalisiert oder „ausgelagert“ werden. In diesem Rahmen kommt es zunächst zu einer Delegation der sogenannten Servicedienstleistungen an Dritte, die früher von direkt beim Unternehmen angestellten Arbeitnehmern ausgeführt wurden. Hierzu zählen der Reinigungs- und Sicherheitsdienst, Kantine und Transport. Die „Auslagerung“ ist dabei in Anführungsstriche zu setzen, weil einige der Aufgaben zwar vertraglich an unternehmensfremde Dienstleister vergeben werden, jedoch weiterhin und notwendigerweise auf dem Unternehmensgelände ausgeführt werden, wie etwa der Sicherheitsdienst.¹ Es handelt sich also im Wesentlichen um eine Flexibilisierung und

¹ Obwohl dieses Vorgehen verschiedentlich von Gewerkschaftern etc. kritisiert wird, da es auf diese Weise zu einer Zersplitterung des Unternehmensgefüges kommt, welche unter anderem Konsequenzen für die kollektive Organisation der Arbeitnehmer hat (BRONSTEIN 1999, S. 10 u. S.12 f.), soll auf diese Form der Erwerbstätigkeit im weiteren Verlauf an den entscheidenden Stellen lediglich verwiesen werden, da der Schwerpunkt der Studie auf der Thematik der Leiharbeit liegt. Des Weiteren sei an dieser Stelle angemerkt, dass das Outsourcing von Produktionsleistungen und m. E. auch das von Servicedienstleistungen als sinnvolle

Dezentralisierung von Aktivitäten innerhalb von Unternehmensstrukturen, basierend auf der Idee der Übertragung dessen, was früher innerhalb des Unternehmens unter einem einzigen arbeitsrechtlichem Regime passierte, nach außen und innerhalb eines anderen rechtlichen Rahmens. Im weiteren Verlauf nimmt diese Delegation von Aufgaben zu, so dass langsam ganze Teile des Produktionsprozesses an Zulieferer und Subunternehmer vergeben werden (BRONSTEIN 1999; STOLOVICH o.J.). Durch die Flexibilisierung will man dem zunehmenden wirtschaftlichen Druck auf dem Weltmarkt begegnen.²

In Mexiko und insbesondere im Bundesstaat Jalisco, der Aufgrund des Ausgangspunktes dieser Studie in deren Verlauf besonders betrachtet werden soll, beginnt diese Umstrukturierung der Arbeitsbeziehungen also Ende der 80er Jahre des letzten Jahrhunderts, wobei der Computerkonzern IBM von Beginn an und bis heute eine besondere Rolle in den Entwicklungen einnahm.³ So produzierte der Konzern bereits ab 1975 in Guadalajara und zwar auf eigenem Gelände und mit eigenen Installationen, während andere, wie beschrieben, ganze Produktionseinheiten auslagern und am Ende die fertigen Produkte mit dem Konzernnamen versehen. 1993 kam es dann zu einer entscheidenden Innovation, indem das Unternehmen das Prinzip des JETWAY einführte. Nach diesem werden zwar weiterhin alle Produktionsleistungen auf dem Firmengelände erbracht, jedoch von Subunternehmern und Zulieferern, an welche Teile des Geländes zu Produktions- und Lagerzwecken vermietet werden (CAFOD 2003, S.24).⁴ Dieses System ermöglicht eine Kombination der Prinzipien „Just-in-time“ und „Just-in-place“ und zeichnet sich durch ein hohes Maß an Flexibilität aus, wie sie im Zuge der stärkeren internationalen Konkurrenz erforderlich ist (DUSSEL 1998, S.362 f.). Erst 2003 gab IBM dieses Prinzip auf und beschloss, nunmehr alle Produktionsschritte der Fabrik in Guadalajara an einen einzigen Subunternehmer, die Firma Sanmina SCI, zu vergeben.

(ebd.) oder zumindest akzeptable (JORNADA 1999) Flexibilisierungsmaßnahme angesehen werden. Die Leiharbeit wird dahingegen als prekär empfunden (ebd.; ECHEVERRIA et al. 1998, S. 22 ff.).

² Climent Beltrán sieht generell fünf Ansatzpunkte für eine Flexibilisierung: a) Flexibilität in der Anzahl der fest Angestellten b) Rückgriff auf sogenannte peripherer Arbeitskräfte (Leiharbeiter, Gelegenheitsarbeiter etc.) c) Arbeitszeitflexibilität d) Aufgabenflexibilität (ein Angestellter wird mit verschiedenen Aufgaben betraut und e) Gehaltsflexibilität (Leistungsabhängigkeit der Zahlungen) (CLIMENT BELTRAN o.J, S.236 f.). De la Garza unterscheidet dahingegen lediglich drei Formen der Flexibilität, welche den genannten Unterarten a), d) und e) entsprechen (DELAGARZA-BOUZAS 1998).

³ Vgl. hierzu im Folgenden auch DE LA O 1999, S.189 ff.

⁴ Die CAFOD-Studie wird in dieser Arbeit in ihrer spanischen Version zitiert. Das englische Pendant „Clean up your computer. Working conditions in the electronics sector“ ist im Internet unter: www.cafod.org.uk/var/storage/original/application/phpYyhizc.pdf (21.10.04) abrufbar.

Interessanterweise hatte diese über einen langen Zeitraum hinweg die gesamte Produktion von Hewlett Packard in Jalisco übernommen. Dell ist entsprechend seines Unternehmensprinzips ebenfalls nicht vor Ort präsent sondern produziert durch den Subunternehmer Jabil (CAFOD 2003, S.24). Jalisco hängt in hohem Maße von der Elektronikindustrie und ihrem Beitrag zum bundesstaatlichen Bruttosozialprodukt (BSP) ab. Zudem entstanden im Laufe der Zeit durch die Elektronikindustrie insgesamt etwa 100.000 direkte und indirekte Arbeitsplätze, wobei vor allem Computerfirmen und deren Zulieferer als Arbeitgeber fungieren (IBM, Intel, HP, Solectrón etc.) (PARTIDA 2001, S.112 f.). Der Sektor produziert vornehmlich mit ausländischem Kapital und für den internationalen Markt, wobei der Umsatzanteil der Computerfirmen sich seit Mitte der 90er Jahre, vermutlich verbunden mit dem in Kraft treten des nordamerikanischen Freihandelsabkommens NAFTA, stetig erhöht hat (Dussel 1998, S.346). Bereits seit Beginn der 90er Jahre war durch das vom Arbeits- und Sozialministerium (STPS) initiierte Programm zur Ausbildung und sozialen Prävention versucht worden, den Arbeitsmarkt zu flexibilisieren, um auf diese Weise Arbeitsplätze zu generieren und die Produktion zu erhöhen. Gleichzeitig wurden gesetzliche Sonderregelungen eingeführt, um ausländische Direktinvestitionen anzuregen (PITEX: Programm zum temporären Import bei späterem Export, ALTEX, für in hohem Masse exportierende Firmen) (PARTIDA 2001, S.112 f., ALTENBURG et al. 1998, S.22). Zu den Firmen, die diese Sonderregelungen in Anspruch nehmen gehören auch Hewlett Packard und IBM (DE LA O 2001, S.289). Mitte der 90er Jahre wurde dann auf bundesstaatlicher Ebene ein spezielles Programm zur Förderung von Zulieferindustrie im Computerbereich gestartet. Dies führte zu einer Reihe von Neugründungen in diesem Bereich, womit die Einzelteilimporte entsprechend abnahmen. In diesem Rahmen wurden gezielt nicht nur Zulieferer von Gütern, sondern auch von Arbeitskräften von staatlicher Seite gefördert. Zudem schlossen die Regierung des Bundesstaates von Jalisco, die Gewerkschaften und die Unternehmer im Rahmen des bundesstaatlichen Entwicklungsplans für die Jahre 1995 – 2001 eine sogenannte „Allianz zur ökonomischen Wiederbelebung Jaliscos“. Sie hatte ebenso wie das 1997 erlassene „Gesetz zur wirtschaftlichen Förderung des Bundesstaates Jalisco“ (LFEEJ) das Ziel, die Wirtschaft zu beleben und auf diese Weise neue Arbeitsplätze zu generieren (PARTIDA

2001, S.114 f.). Im Folgenden erfolgt eine Charakterisierung der Leiharbeit und eine Betrachtung dieses Phänomens innerhalb der dargestellten Entwicklung.

1.2 Leiharbeit

Vor allem im spanischsprachigen Raum gestaltet es sich höchst kompliziert, Untersuchungen zum Thema Leiharbeit durchzuführen. So wird diese Form der Erwerbstätigkeit im lateinamerikanischen Sprachraum oftmals schlicht als „subcontratación“ bezeichnet, wobei dieser Begriff gleichzeitig auch zur Bezeichnung des Outsourcing von Produktions- sowie von Servicedienstleistungen benutzt wird.⁵ Zudem besteht eine Vielzahl weiterer Möglichkeiten das Phänomen zu benennen, wie etwa „empleo temporal“, „colocación de personal“, Outsourcing etc. (ECHEVERRIA et al.1998, S.12). In Spanien wird häufig deutlicher zwischen „intermediación“ und „subcontratación“ unterschieden, wobei freilich unter die „subcontratación“ das Outsourcing von Produktions- und von Servicedienstleistungen subsummiert wird. Unter „intermediación“ wird dahingegen klar die Vermittlung und Verwaltung von Arbeitskräften verstanden (BRONSTEIN 1999, S.4). Aber auch auf europäischer Ebene gibt es nur eine sehr rudimentäre, einheitliche Definition und keine gemeinsame Regelung von Leiharbeitsverhältnissen (ZEITARBEIT IN EUROPA, 2000).

Und mit diesen Unterscheidungsschwierigkeiten beginnt erst das Problem der Erfassung des Konzepts Leiharbeit. So ist es bspw. der ILO seit 1995 nicht gelungen, die verschiedenen genannten und weitere Phänomene (Heimarbeit, Ich-AG's etc.) so voneinander abzugrenzen und zu definieren, als dass das Ziel hätte erfüllt werden können, ein Übereinkommen oder eine Empfehlung zur Thematik zu verabschieden (ECHEVERRIA et al. 1998, S.35).⁶

In dieser Studie werden die Begriffe Leiharbeit und Zeitarbeit in Anlehnung an die in Deutschland übliche Praxis (BÖCKLER o.J.) synonym verwendet.

⁵ Nur in Einzelfällen wird begrifflich klar zwischen „subcontratación de la producción“ und „subcontratación de servicios“ (Outsourcing) und „subcontratación de trabajo“ (Leiharbeit) unterschieden (ECHEVERRIA o. J., REYNOSO 1999, S.13 ff.).

⁶ Den Verlauf der Diskussionen im Einzelnen darzustellen, würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen, weshalb an dieser Stelle lediglich auf den die Entwicklung zusammenfassenden Text „Background to the general discussion“ (BACKGROUND 2004,) sowie auf die ausführlichere Darstellung BRONSTEINS (1999) in bezug auf die Diskussionen während der 85. und 86. ILO-Konferenz und die Darstellung der ILO in ihrem für die 91. Konferenz 2003 vorbereiteten Papier „El ámbito de la relación de trabajo“ und hier besonders auf das erste Kapitel verwiesen werden soll (OIT 2002, S.5-20).

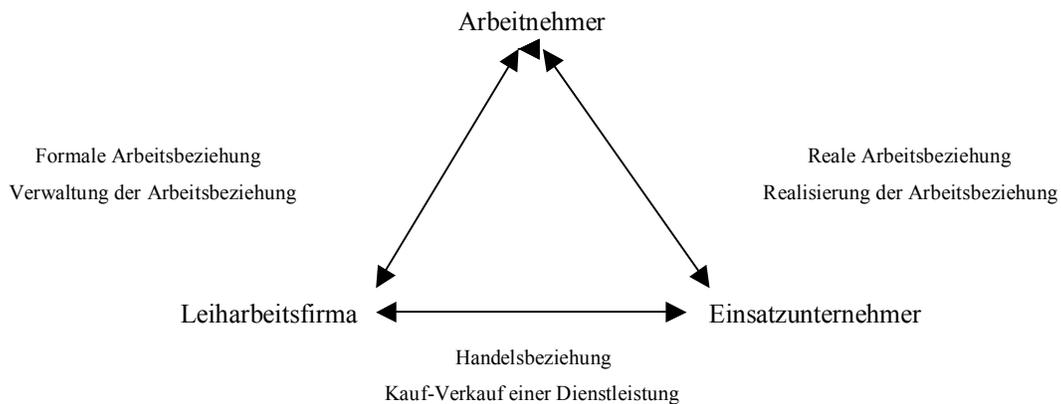
Dabei wird folgende von der ILO vorgeschlagene Definition des „contract labour“ zugrunde gelegt⁷:

“The persons covered by this Convention are those who perform work (referred to as "persons who perform this work") where the work is performed personally under actual conditions of dependency on or subordination to the user enterprise and these conditions are similar to those that characterize an employment relationship under national law and practice but where the person who performs this work does not have a recognized employment relationship with the user enterprise.” (REPORT 1998)⁸

Kennzeichnend für die Leiharbeit ist demnach, dass eine Tätigkeit von einer realen Person in einem Abhängigkeitsverhältnis ausgeführt wird, womit generell die Voraussetzungen für eine Arbeitsbeziehung erfüllt sind, deren Existenz jedoch nicht anerkannt wird.

Grundsätzlich ist die Natur der Zeitarbeit durch ein doppeltes Vertragsverhältnis bestimmt und zwar einerseits zwischen dem Einsatzbetrieb und dem Arbeitsvermittler (Vertrag über die Bereitstellung von Arbeitnehmern) und zweitens zwischen dem Arbeitsvermittler und dem Arbeitnehmer (Leiharbeitsvertrag).

Abb. 1: Dreiecksbeziehung im Arbeitsverhältnis



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an ECHEVERRIA et al. 1998, S. 30.

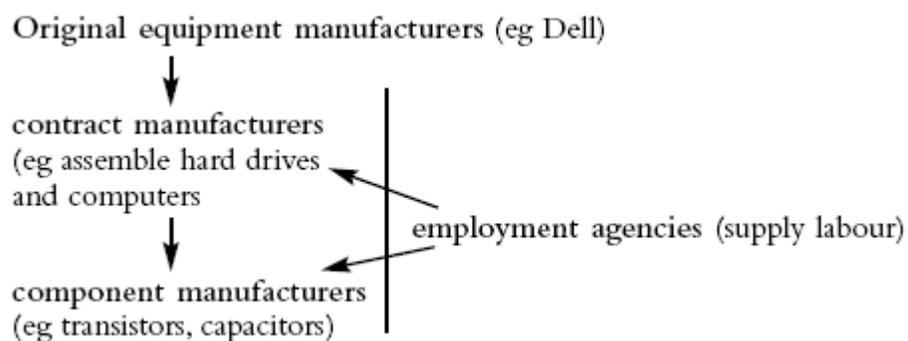
In dem ersten Vertrag verpflichtet sich der Arbeitsvermittler einen Arbeitnehmer bereitzustellen, und zwar unter den im Vertrag festgelegten Konditionen, während der Einsatzbetrieb sich verpflichtet der Arbeitsvermittlung eine Aufwandsentschädigung für ihre Dienstleistungen zu zahlen. Im zweiten Vertrag werden die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers festgelegt, welchem die rechtliche Stellung des Lohnempfängers

⁷ Gleichzeitig werden mit dieser Definition nur diejenigen Firmen erfasst, die gewinnorientiert sind und über die reine Vermittlungsleistung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber hinausgehen. Dies wird dadurch gerechtfertigt, dass es die reinen Vermittler fast nicht mehr gibt.

⁸ Zu den Konzepten, auf denen diese Definition basiert vgl: BRONSTEIN 1999, S.8.

zugestanden wird, und zwar mit den hieraus resultierenden Garantien, ausschließlich derjenigen, die in direktem Bezug zur zeitlichen Begrenzung seiner Anstellung stehen (BRONSTEIN 1999, S.17 f.). Es handelt sich mithin um eine Dreiecksbeziehung, welche einerseits aus einem zivil- bzw. handelsrechtlichen Vertrag und andererseits aus einem arbeitsrechtlichen Vertrag besteht, wobei der Arbeitnehmer zwar de facto der Weisungsbefugnis des Einsatzbetriebs unterstellt ist, mit diesem jedoch keine arbeitsrechtliche Beziehung auf Vertragsbasis unterhält (ILO 2002, S.37 f.; ECHEVERRIA o.J.). Insgesamt können sich in diesem Rahmen zwischen verschiedenen Unternehmen, Zulieferern und Subunternehmern komplizierte Austauschbeziehungen entfalten, wobei an verschiedensten Stellen Leiharbeiter eingesetzt werden können.

Abb. 2: Einsatz von Leiharbeitern im Produktionsprozess



Quelle: „Clean up your computer. Working conditions in the electronics sector“ (2003), S.10, <http://www.cafod.org.uk/var/storage/original/application/phpYyhizc.pdf> (21.10.04).

So geht aus Abb. 2 hervor, dass sowohl die direkten Subunternehmer als auch deren Zulieferer ihre Arbeitskräfte über Leiharbeitsfirmen rekrutieren. Generell besteht des weiteren die Möglichkeit, dass Leiharbeiter neben festen Angestellten in dem Hauptunternehmen arbeiten (vgl. 1.3). Aus keiner der Quellen zu dieser Studie geht hervor, dass es signifikante Unterschiede bei der Behandlung von Leiharbeitern an den verschiedenen Einsatzorten gäbe, so dass im Verlauf der Arbeit keine dahingehende Unterscheidung erfolgt.

Die mit den unterschiedlichen Vertragsbeziehungen verbundene rechtliche Problematik der Leiharbeit wird im 2. Kapitel noch näher darzustellen sein, während die Kapitel 3 und 4 auf die sozialpolitischen Folgen dieser Praxis eingehen. Zunächst erfolgt jedoch eine Charakterisierung der Arbeitsvermittler.

1.3 Leiharbeitsfirmen

„Die Zulieferfirmen für Personal oder Zeitarbeit begannen in den 60er Jahren mit der Gründung des US-amerikanischen Unternehmens *Manpower*. Nachdem sie Sekretärinnen ausgebildet hatten, wiesen sie diese bestimmten "Unternehmens-Klienten" zu, die sich auf diese Weise die Kosten und Mühe sparen konnten, Anzeigen zu schalten und Auswahlverfahren durchzuführen. Die Idee war, Angebot und Nachfrage zu verbinden, indem man dem Arbeitgeber die Anwerbung des Zeitarbeiters berechnete. Offiziell blieben die Arbeiter Arbeitnehmer der Zulieferfirma, dessen Eigentümer sich – der Theorie nach – um die Vorsorgeverpflichtungen zu kümmern hatte. Dieser war es, der den Vertrag mit dem Arbeitnehmer unterschrieb und der dessen Vertrag auch wieder beenden konnte für den Fall, dass der Nutznießer dieser Dienstleistung das so bestimmte. Auf diese Weise "verbergen" die großen Unternehmen die Vertragsschlüsse mit Arbeitnehmern durch weniger solvente Unternehmen und umgehen so die Einhaltung des Arbeitsrechts (SOLIDARIDAD 2001, o. S.).“

In diesem kurzen Textausschnitt wird nicht nur der genaue Ursprung der „Zulieferfirmen für Personal und Zeitarbeit“ dargestellt, sondern auch auf deren Funktion und die Schwierigkeiten, welche mit dieser Form der Arbeitsvermittlung verbunden sind, hingewiesen, wie sie im weiteren Verlauf der Studie zu untersuchen sein werden.

Definiert werden diese Dienstleister nach der ILO-Konvention 181:⁹

Artikel 1

1. Im Sinne dieses Übereinkommens bedeutet der Ausdruck „privater Arbeitsvermittler“ jede von den Behörden unabhängige natürliche oder juristische Person, die eine oder mehrere der folgenden Dienstleistungen auf dem Arbeitsmarkt erbringt:

- a) Dienstleistungen zum Zusammenführen von Stellenangeboten und Stellengesuchen, ohne daß der private Arbeitsvermittler zu einer Partei des Arbeitsverhältnisses wird, das sich daraus ergeben kann;
- b) Dienstleistungen, die in der Beschäftigung von Arbeitnehmern bestehen mit dem Ziel, sie einer dritten Person zu überlassen, bei der es sich um eine natürliche oder eine juristische Person (nachstehend als „Einsatzbetrieb“ bezeichnet) handeln kann, die ihre Aufgaben festlegt und deren Ausführung überwacht;
- c) Andere Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzsuche, die von der zuständigen Stelle nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer festgelegt werden, wie die Bereitstellung von Informationen, die nicht auf das Zusammenführen konkreter Stellenangebote und Stellengesuche abzielen (ILO 1997a).

In der Industrie nimmt diese Form der Arbeitsvermittlung in dem Moment ihren Ursprung, als es im Zuge der beschriebenen Outsourcingprozesse zu einer zunehmenden Auslagerung von Verwaltungsaufgaben und schließlich sogar zu einer Quasi-Auslagerung der Personalabteilungen kommt, indem an externe Firmen die Aufgaben der Personalbeschaffung und -verwaltung vergeben werden (ECHEVERRIA o. J.). Die Personalabteilungen betreuen und verwalten nur noch die wenigen Festangestellten.

⁹ In den relevanten mexikanischen Gesetzen und Verordnungen, Verfassung Artikel 123 A Absatz XXV, Arbeitsgesetz (LFT) Art. 539-D, E und F und der Vorschrift über Arbeitsvermittler von 1982, findet sich keinerlei Definition dessen, was man unter diesen Stellen versteht und welche in dieser Verordnung eingeschlossen werden (REGLAMENTO 1982; CONSTITUCION 2004; LFT 1998).

Die Leiharbeitsfirmen spielen auf dem derzeitigen Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle, wobei sie vor allem für Unternehmen eine Vielzahl von Dienstleistungen erbringen die weit über die Vermittlung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinausgehen. Diese zusätzlichen Aktivitäten sind jedoch nicht gänzlich in der genannten ILO-Konvention berücksichtigt, wie bereits aus den vorangehenden Sätzen zum Ursprung der Leiharbeit in der Industrie hervorgeht. So beginnt ihre Aufgabe häufig bereits mit der Beobachtung des Arbeitsmarktes und dem Anheuern von Arbeitskräften entsprechend der Arbeitnehmerprofile, welche ihnen die Unternehmen vorgeben. Sobald dies geschehen ist, sucht das Einsatzunternehmen die möglichen Kandidaten aus und sobald Angebot und Nachfrage miteinander in Einklang gebracht sind, wird ein Dienstleistungsvertrag geschlossen und der Arbeitnehmer an das Unternehmen entsendet. Zum Teil verfügen die Leiharbeitsfirmen über einen eigenen Repräsentanten in dem Unternehmen, welcher dort sein eigenes Büro mit unabhängiger Ausstattung unterhält. Von hieraus werden die Zeiten des Arbeitsbeginns und –endes, die Fehlzeiten, erlaubte Fehlzeiten, Neueinstellungen und Entlassungen verwaltet. Dieser Mechanismus ist für das Unternehmen sehr effizient, denn sobald ein Arbeitnehmer fehlt, wird dieser durch eine Neuentsendung durch die Leiharbeitsfirma ersetzt, ohne dass dies zusätzliche Kosten oder Aufwand für das Unternehmen bedeutet. Für dieses „rundum-sorglos-Paket“ sind die Unternehmen laut einer Umfrage PARTIDAS von 1999 / 2000 gerne bereit kurzfristig 80% höhere Kosten pro Arbeitnehmer zu haben, da diese sich durch Einsparungen im Bereich der Personalabteilung und in Zeiten schlechter Auftragslage bei entsprechender Reduzierung der eingesetzten Arbeitnehmer amortisieren (PARTIDA 2001, S.120 ff.; ECHEVERRIA o.J.). Andere Autoren geben an, dass die Leiharbeitsfirmen Quoten von 5-30% des Bruttolohns der Arbeitnehmer als Entgelt vom Einsatzbetrieb verlangen (BOUZAS o.J., DE BUEN 2004, S.80). Es gibt jedoch auch Leiharbeitsfirmen, die lediglich auf dem Papier bestehen, in keiner Weise solvent sind und somit auch in vielen Fällen nicht zur Einlösung von Zahlungsverpflichtungen gegenüber den Leiharbeitnehmern gezwungen werden können (GLORIA MORALES 2003; BARBA 2004, S.138). Und schließlich gibt es Fälle, in denen die Leiharbeitsfirmen vom Mutterunternehmen ausgelagerte, juristisch unabhängige Einheiten sind, jedoch exklusiv für dieses Unternehmen die Personalbeschaffung und –verwaltung erledigen. Die Konsequenz für den Arbeitnehmer

lautet auch hier, dass er keine Ansprüche direkt beim Einsatzbetrieb geltend machen kann. Mit dieser juristischen Regelung ist allerdings, wie noch zu zeigen sein wird, ein gewisses Risiko für das entsprechende Unternehmen verbunden (GLORIA MORALES 2003).¹⁰

Der Arbeitnehmer seinerseits schließt mit der Firma einen individuellen Arbeitsvertrag ab, in welchem festgelegt wird, dass er dort zu arbeiten habe, wo die Leiharbeitsfirma ihn einsetzt. Die Vermittlungsleistung ist für ihn kostenlos (PARTIDA 2001, S.120 f.).

In Jalisco war es wiederum IBM, welches im Rückgriff auf Personalvermittlungsagenturen in den späten 80er Jahren den Titel als Vorreiter für sich beanspruchen konnte. Jedoch produzieren bald auch die genannten Subunternehmer von Dell und HP vornehmlich mit Personal, welches ihnen von Personalagenturen vermittelt wurde. Um ein Zahlenbeispiel zu nennen: Von den heute etwa 7000 auf dem IBM-Werksgelände beschäftigten Arbeitnehmern sind lediglich 500 entweder von IBM oder seinem Subunternehmer SCI direkt angestellt. Die weiteren 6500 wurden den Unternehmen von den etwa 10 für IBM arbeitenden Agenturen vermittelt (CAFOD 2003, S.24; CERERAL 2000).¹¹ Insgesamt wurden in Jalisco durch die verschiedenen beschriebenen staatlichen Projekte und Programme allein im Jahr 1999 fast 100.000 sozialversicherungspflichtige Stellen geschaffen, eine Großzahl von ihnen, laut Partida, Leiharbeitsstellen (PARTIDA 2001, S. 114 f.). Und die Elektronikkonzerne investieren in hohem Masse weiter in der Region (PARTIDA 1999, S.252; 2001, S.112; 2002, S.241 ff.).

Die Rekrutierung der Leiharbeiter erfolgt auf mehreren Wegen. Zum einen werden Anzeigen in Zeitungen und Spots in lokalen Radiosendern geschaltet. Auch verteilen Freiwillige an strategischen Stellen Flyer. Aufgrund der hohen Fluktuation suchen die Leiharbeitsfirmen mittlerweile auch in den Armenvierteln Unterstützung, wobei sie in Kirchen und Rathäusern häufig für einen gewissen Obolus Infostände aufstellen dürfen. (GONZALEZ 2000, S. 6). Auch in Nachbarstaaten werden aufgrund des hohen Bedarfs mittlerweile Leiharbeiter angeworben (PARTIDA 2001, S. 116).

¹⁰ Zum Teil wurden im Zuge derartiger Flexibilisierungstendenzen ganze Belegschaften entlassen, um dann von Subunternehmern, Zulieferern oder Leiharbeitsfirmen direkt angestellt zu werden, wobei sie danach z.T. die selbe Arbeit verrichten. Der große Nachteil für sie besteht darin, dass sie alle Leistungsansprüche die an die Länge der Unternehmenszugehörigkeit gebunden sind, verlieren, weil sie juristisch den Arbeitgeber gewechselt haben. Gerade in Mexiko ist jedoch eine Vielzahl von Leistungen gerade hieran gebunden (REYNOSO 1999, S.16; BARBA 2004, S.139; STOLOVICH o.J.)

¹¹ Vgl. hierzu auch REYNOSO 1999, S.17 und PARTIDA 2002, S. 140 f., die von anderen Zahlen ausgehen.

2. Die rechtliche Grundlage der Leiharbeit im mexikanischen und internationalen

Kontext und ihre Bewertung

Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, ist es bei der Bearbeitung des Themas Leiharbeit wichtig, zwischen dem Konzept selbst und den Vermittlungsstellen zu unterscheiden. So wurden in Bezug sowohl auf private als auch auf öffentliche Arbeitsvermittler auf internationaler wie auch auf nationaler Ebene Regelungen getroffen, während die Leiharbeit selbst bislang weder abschließend definiert noch reglementiert wurde. Deshalb erfolgt in diesem Kapitel eine Untersuchung der mexikanischen Gesetzgebung sowohl auf Regelungen, welche die Vermittlungsstellen direkt reglementieren, als auch solche, welche die Thematik der Leiharbeit streifen oder ihr vorgelagert sind.

Ende 2002 kam es, nach ersten – tendenziell eher neoliberal geprägten – Initiativen aus dem Jahr 1995, zu zwei konkurrierenden Reformvorschlägen in Bezug auf das Arbeitsrecht, wobei die eine von dem unabhängigen Gewerkschaftsbund UNT (Nationale Union der Arbeiter) und der linken Partei PRD (Partei der Demokratischen Revolution) und die andere von der ehemaligen Systempartei PRI (Partei der Institutionellen Revolution), der derzeitigen Regierungspartei PAN (Partei der Nationalen Aktion) und der Partei der mexikanischen Grünen (PVEM) getragen wurde. Obwohl sich keiner der Vorschläge bislang durchsetzen konnte und dies auch für die Zukunft angezweifelt wird, finden die Reformvorschläge, so sie sich auf die hier dargestellten Gesetzesartikel beziehen, an den entsprechenden Stellen Berücksichtigung (CASTILLEJA 2004; DE LA GARZA 2001; S.18-26; BARBA/ALCALDE o.J.; ORTEGA o.J.).¹²

2.1 Das Element der Arbeitsbeziehung im mexikanischen Gesetz

Der Artikel 20 des mexikanischen Arbeitsgesetzes legt fest, dass eine Arbeitsbeziehung und zwar unabhängig davon, wie sie zustande kam, dadurch charakterisiert ist, dass eine Person ihre persönliche Arbeitskraft einer anderen Person in einem Verhältnis der Unterordnung zur Verfügung stellt und dafür ein Gehalt erhält. Wichtig ist hieran, so Reynoso, dass es sich um die persönliche Arbeitskraft einer physischen Person handelt und diese sich zur Unterordnung verpflichtet. Ob hierüber ein Arbeitsvertrag vorliegt oder nicht, ist im

¹² Vgl. die Reformdiskussion seit 1988 und die verschiedenen Vorschläge ausführlich bei diesen Autoren.

Zweifelsfall unmaßgeblich, denn sobald diese beiden Elemente gegeben sind, ist laut Ansicht Reynosos das Arbeitsgesetz anzuwenden. (LFT 1998; REYNOSO 1999, S.6).

Diese Bewertung der Rechtslage ist, wie noch zu zeigen sein wird, maßgeblich.

Weitere grundlegende Definitionen bieten die Artikel 8 und 10 des LFT, in welchen die Konzepte Arbeitnehmer, respektive Arbeitgeber festgelegt werden. Artikel 8 befindet dazu, dass der Arbeitnehmer jene physische Person sei, welche einer anderen physischen oder moralischen Person ihre persönliche Arbeitskraft in einem Unterordnungsverhältnis zur Verfügung stellt, wobei Arbeit in diesem Zusammenhang als menschliche intellektuelle oder materielle Aktivität verstanden wird, und zwar unabhängig vom Grad der technischen Vorbereitung, die für eine jede Tätigkeit oder Beruf von Nöten ist. Artikel 10 befindet respektive, dass unter dem Arbeitgeber eine physische oder moralische Person zu verstehen sei, welche sich der Leistung einer oder mehrerer Arbeitnehmer bedient. Weiter wird festgelegt, dass, so der Arbeitnehmer sich aufgrund einer Absprache oder aus Gewohnheit weiterer Arbeitnehmer zur Erfüllung der Aufgabe bedient, sein Arbeitgeber gleichzeitig auch derjenige dieser weiteren Arbeitnehmer ist (ebd.). Reynoso führt hierzu aus, dass diese Regelungen erst 1970 in das aus dem Jahr 1931 stammende LFT aufgenommen wurden, und zwar im Hinblick auf den Schutz derjenigen Arbeitnehmer, die keinen gültigen Arbeitsvertrag vorlegen können. In der Praxis der mexikanischen Rechtsprechung erwiesen sich jedoch auch diese Klauseln als unzureichend, da das Rechtssystem von dem Arbeitnehmer verlange, die reale Existenz einer Arbeitsbeziehung nachzuweisen, was diesem ohne entsprechende Dokumente fast nie gelänge. Hier helfe es auch nicht, dass der Artikel 21 festlege, dass eine Arbeitsbeziehung zwischen demjenigen, der die Arbeit leiste, und dem, der sie empfängt, bestünde, – womit laut Bronstein der „Primat der Realität“ in der mexikanischen Gesetzgebung verankert ist - denn aufgrund oftmals fehlenden Rechtsbeistands seitens der Arbeitnehmer und den weiteren genannten Gründen, gelänge es den Betroffenen oftmals nicht, als Sieger aus einem solchen Rechtsstreit hervorzugehen (REYNOSO 1999, S. 7; BRONSTEIN 1999, S.19). Dies alles gilt in hohem Masse auch für die Leiharbeiter, welche laut LFT zwar durch ein Arbeitsverhältnis an das Unternehmen gebunden sind, de facto jedoch als Angestellte der Leiharbeitsfirma behandelt werden und zwar mit allen bereits beschriebenen und noch darzustellenden Konsequenzen. Eine für die ILO-Konferenz 2003 erstellte Studie stellt dann auch fest, dass

die im Vergleich zur Realität simplifizierte Konzeption von Arbeitgeber und Arbeitnehmer im mexikanischen Recht einen effektiven Arbeitnehmerschutz verhindere (OIT 2003, S.27). Genau vor diesem Hintergrund gedenkt die ILO auf ihrer Konferenz im Jahre 2006 die Definition der Arbeitsbeziehung bzw. der diese konstituierenden Elemente Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu behandeln. Dies nicht zuletzt auch, um auf dem Gebiet der Reglementierung der Leiharbeit voranzuschreiten und letztendlich auf beiden Gebieten Vorlagen für Regelungen im nationalen Recht der einzelnen Mitgliedsstaaten zu schaffen (BACKGROUND2004; REPORT 2004; RESOLUTION 2004; ILO 2004, S.15).

2.2 Arbeitsvermittler und Leiharbeitsfirmen

Wie bereits angesprochen, existieren auf internationaler Ebene die ILO-Übereinkommen C96 „Übereinkommen über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung“¹³ und das 1997 wegen zunehmend missbräuchlicher Verwendung von C96 geschlossene Übereinkommen C181 „Übereinkommens über private Arbeitsvermittler“. Letzteres legitimiert die Arbeitsvermittler explizit, sofern sie den von ihnen angestellten und bei den Unternehmen eingesetzten Arbeitnehmern gegenüber gewisse Schutzverpflichtungen und Garantien übernehmen. Ergänzt wird C181 durch die „Empfehlung betreffend private Arbeitsvermittler“ (R188)¹⁴ (BRONSTEIN 1999, S.16; ILO 1997a; ILO 1997b).¹⁵ Wie bereits angemerkt sind Leiharbeitsfirmen, insofern als sie über die reine Vermittlungsleistung hinausgehen, gemäss der in 1.3 zitierten Definition der ILO-Konvention 181 weder durch diese noch durch eine andere existierende ILO-Konvention relementiert.

Auf nationaler Ebene sind in diesem Zusammenhang die bereits in Fußnote 10 erwähnten Elemente ausschlaggebend. So legt der Artikel 123-A Abs. XXV der Verfassung fest, dass

¹³ Mit dem Übereinkommen von 1949 wurde seinerseits das Übereinkommen von 1933 ersetzt. Laut C96 sollten die gewinnorientierten Arbeitsvermittlungsstellen abgeschafft und die Aufgabe der Arbeitsvermittlung öffentlichen Stellen übertragen werden. Bereits 1994 hatte die ILO festgestellt, dass diese Regelungen nicht länger zeitgemäß seien und eine Neufassung beschlossen (ILO 1997a).

¹⁴ Eine Empfehlung ergänzt ein Übereinkommen und geht darüber hinaus. Sie wird bspw. ausgesprochen, wenn bestimmte Gesichtspunkte eines Themas nicht im Konsens als Teile des Übereinkommens verabschiedet werden konnten. Dies hängt wohl mit der tripartitären Zusammensetzung der OIT und ihrer Subkomitees zusammen. So fällt es nicht schwer sich vorzustellen, dass die hier vertretenen Arbeitgeber- wie Arbeitnehmervertreter unterschiedlicher Ansicht zum Thema Leiharbeit sind (COMSUBCONTR 1998).

¹⁵ Mexiko hat das Übereinkommen C181 im Gegensatz zu dessen Vorgänger, C96 bislang nicht ratifiziert (REYNOSO1999, S.9).

die Vermittlungsdienstleistung für den Arbeitnehmer sowohl durch private als auch durch öffentliche Stellen kostenlos zu erfolgen habe, und dass sowohl das Arbeitsangebot, als auch persönliche Umstände der Arbeitssuchenden bei der Vermittlung zu berücksichtigen sei. Letzteres insofern, als dass Alleinverdiener bevorzugt zu berücksichtigen sind (CONSTITUCION 2004). Diese Regelung wird in den Artikeln 539 D-F wieder aufgenommen, wobei in 539-F betont wird, dass Vermittlungsstellen mit Gewinnabsicht nur unter besonderen Umständen eine Genehmigung erhalten. So dürfen sie sich nur der Vermittlung solcher Arbeitnehmer widmen, welche „besondere Aufgaben“ erfüllen sollen und können. Wie alle anderen Vermittlungsstellen müssen sie sich zur Erteilung der Genehmigung an das Arbeits- und Sozialministerium wenden. Von den Arbeitnehmern dürfen generell keinerlei Gebühren verlangt werden, auch keine indirekten, indem etwa ein niedrigeres Gehalt gezahlt wird, um von dem Rest die eigenen Kosten zu decken. Die Leistungsentgelte müssen nach im Vorhinein vom Ministerium festgelegten Sätzen gezahlt werden. Dem Ministerium obliegt es zudem, eine Liste aller in diesem Bereich tätigen Institutionen zu führen (REYNOSO 1999, S.8; LFT 1998,).

Schließlich existiert noch eine 1982 vom damaligen Präsidenten Mexikos (José Lopez Portillo) erlassene gesetzliche Vorschrift („Reglamento“), welche sich ebenfalls mit den öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlern befasst. Diese stellt laut Reynoso den Versuch dar, sowohl der Tätigkeit der öffentlichen wie auch der privaten Arbeitsvermittler mit und ohne Gewinnabsichten einen legalen Rahmen zu geben (REYNOSO 1999, S.8; REGLAMENTO 1982). Zusätzlich zu den bereits genannten Bestimmungen, welche auch in diesem Dokument erneut aufgegriffen werden, spezifiziert dieses weiter, dass es speziell den Agenturen mit Gewinnabsichten verboten ist, Ausländer zu vermitteln, mit den Arbeitgebern abzusprechen, dass ihre Gebühren zu Lasten der Arbeitnehmerentgelte gehen oder die Bewerber bei der Auswahl nach irgendwelchen Kriterien zu diskriminieren. Besonders wichtig ist zudem die Bestimmung nach Absatz IV des Artikels 16, nach welcher explizit verboten wird, den Arbeitssuchenden Stellen zu betrügerischen Arbeitsbedingungen anzubieten, wobei kritisch anzumerken ist, dass es keine nähere Bestimmung dessen gibt, was hierunter zu verstehen ist. Bei Verstoß gegen die Regelungen können die Vermittlungsbüros entweder zeitweise geschlossen oder mit einem Bußgeld belegt werden. Des weiteren besteht die Möglichkeit ihnen die Lizenz zu entziehen, um

welche sie sich dann abermals bewerben müssen. Für die Überwachung der Agenturen sind das nationale Arbeitsministerium, respektive die entsprechenden bundesstaatlichen Stellen verantwortlich (REGLAMENTO 1982; REYNOSO 1999, S.8). Im Gegensatz zu den Artikeln 11 und 12 des ILO-Übereinkommens 181 gibt es im mexikanischen Recht an keiner Stelle nähere Bestimmungen zu den Verantwortlichkeiten und Schutzgarantien, welche der Arbeitsvermittler für seine Angestellten zu übernehmen hat (REGLAMENTO 1982; CONSTITUCION 2004; LFT 1998; ILO 1997a). Auch hier ist wieder darauf hinzuweisen, dass die Reglementierung allein solche Institutionen berücksichtigt, die eine reine Vermittlungsleistung erbringen, nicht jedoch Leiharbeitsfirmen mit ihren darüberhinaus gehenden Dienstleistungen.

In bezug auf die Reformvorschläge ist anzumerken, dass Alfonso Bouzas einen eigenen Vorschlag zur Neugestaltung des Artikels 123 der Verfassung macht und in diesem verdeutlicht, dass er für ein Verbot von Leiharbeitsfirmen ist, zumindest insofern sie gegen die gesetzlichen Arbeitnehmerrechte und die Vereinigungsfreiheit verstoßen (BOUZAS 2004, S.56).

2.3 Dreiecksbeziehungen im Arbeitsrecht

Bei einer Leiharbeitsbeziehung handelt es sich, wie im ersten Kapitel dargestellt, um eine Dreiecksbeziehung, welche durch zwei Verträge zu Stande kommt, von denen lediglich eine Beziehung, nämlich diejenige zwischen Leiharbeitsfirma und Arbeitnehmer, eine originäre Arbeitsbeziehung ist, während zwischen der Leiharbeitsfirma und dem Einsatzunternehmen ein zivil- oder handelsrechtlicher Vertrag besteht. Leiharbeiter und Einsatzunternehmen sind dahingegen nicht direkt vertraglich miteinander verbunden.

In dem zivil- oder handelsrechtlichen Vertrag findet sich häufig eine Klausel, in welcher die Leiharbeitsfirma darlegt, dass sie über die entsprechenden Humanressourcen und Materialien verfügt, um den vereinbarten Auftrag zu erfüllen. Häufig verpflichtet sie sich zudem, allen arbeitsrechtlichen Aufgaben und Verpflichtungen nachzukommen. Zum Teil gehe man laut Reynoso sogar noch einen Schritt weiter und verpflichte sich, das Unternehmen vor jeglicher arbeitsrechtlicher Beschwerde oder Klage zu schützen, und zwar unter Beugung anders lautender rechtlicher Regelungen (REYNOSO 1999, S.14). An anderer Stelle führt der Autor weiter aus, dass in den Verträgen z. T. explizit festgelegt

wird, dass die Leiharbeitsfirma der einzige Arbeitgeber ist. Deshalb ist für ihn eine nähere Beschäftigung mit den Artikeln 13-15 des LFT, welche sich mit der Figur des Vermittlers auseinandersetzen, irrelevant. So wird seiner Ansicht nach mit dieser Vertragsklausel ausgeschlossen, dass der Auftraggeber „solidarisch verantwortlich“ (Artikel 13 und 15) oder „Ersatzarbeitgeber“ (Artikel 14 und 15) wird, wenn der Vermittler insolvent o.ä. ist, wie dies laut Arbeitsrecht und zum Schutz der Arbeitnehmer in eben diesen Artikeln des Arbeitsgesetzes geregelt ist (REYNOSO 1999, S.17). Andere Experten bewerten dies auf eine andere Weise. So zählt de Buen – wie er sagt aus Ermangelung anderer gesetzlicher Regelungen – die Leiharbeitsfirmen zu den Arbeitsvermittlern, wie sie in Art. 123-A Absatz XXV der Verfassung beschrieben werden. Das bedeutet in der Folge, dass für ihn die durch einen Vermittler (Art. 13 und 14 LFT) oder durch ein insolventes Unternehmen (Art. 15 LFT) angestellten Arbeitnehmer ihre Dienste an die gleichen Bedingungen geknüpft versehen, wie die Arbeitnehmer des Hauptunternehmens oder des Nutznießers, die ähnliche oder gleiche Aufgaben versehen. Hierin sieht er eine Erweiterung des Prinzips der Lohngleichheit, welches vor 1970 nur für die Arbeitnehmer eines einzigen Arbeitgebers galt (DE BUEN 1991, S. 483-485; N. DE BUEN 2004, S.64 ff. u. S.81f).¹⁶

Es gibt also grundsätzlich unterschiedliche Ansichten darüber, ob nun zum Schutz der Arbeitnehmer die Leiharbeitsfirmen zu den Vermittlern gemäss Artikel 13-15 LFT zu zählen sind (bspw. de Buen), oder ob es möglich ist, mittels entsprechender Klauseln in dem zivil- bzw. handelsrechtlichen Vertrag zwischen Leiharbeitsfirma und Einsatzunternehmen, das Einsatzunternehmen von jeglicher Arbeitgeberverantwortung zu entbinden und somit das LFT zu umgehen (bspw. Reynoso). Am Ende dieses Dissenses steht jedoch in allen Fällen eine rechtlich unsichere Situation für den Arbeitnehmer. Diese wird in dem Reformvorschlag von PRD und UNT durch eine Ergänzung der Artikel 13-15 gelöst, durch welche das Einsatzunternehmen bei Insolvenz der Leiharbeitsfirma in die Verantwortung genommen wird und den Leiharbeitern die gleichen Arbeitsbedingungen zugestanden werden müssen, wie sie für Festangestellte in vergleichbaren Positionen gelten (BARBA 2004, S.164 f.).

Der Artikel 16 des LFT in seiner heutigen Fassung schließlich determiniert ein Unternehmenskonzept, nach welchem eine Firma eine wirtschaftliche Produktions- und

¹⁶ Vgl. hierzu auch die weiteren Ausführungen des Autors wie sie in 2.5 u. 3. dieser Arbeit kommentiert sind.

Verbreitungseinheit von Gütern oder Dienstleistungen ist, deren technische Einheiten wie Filialen, Agenturen etc. integraler Bestandteil derselben sind und zu der Realisierung der Unternehmensziele beitragen (LFT 1998). De Buen scheint einer der Wenigen zu sein, welche in diesem Artikel 16 des LFT einen Schlüssel in Fragen des Arbeitnehmerschutzes sehen. So sind für ihn nach diesem Artikel die Leiharbeitsfirmen zwar zivil- und handelsrechtlich unabhängige Einheiten, arbeitsrechtlich jedoch zu dem Unternehmen zu zählen, weshalb von einem einzigen Arbeitgeber auszugehen sei und die Arbeitnehmer entsprechende Ansprüche auf Sozialleistungen etc. geltend machen könnten. Leider, so de Buen, würden die Arbeitsgerichte sich in ihren Entscheidungen von den zivil- und handelsrechtlichen Konzepten leiten lassen und den Artikel 16 in seiner positiven Wirkung für die Rechte des Arbeitnehmers regelmäßig außer Acht lassen. Die Arbeitnehmervertreter würden diesem Artikel aus Unwissenheit ebenfalls kaum Aufmerksamkeit widmen, geschweige denn ihn in ihrem Plädoyer vor Gericht verwenden. Diese Interpretation scheint jedoch abhängig von der in den Kapiteln 1.3 und 3 geschilderten Praxis, dass die Unternehmen fast keine eigenen Angestellten mehr haben, so dass die Leiharbeitsfirmen im wahrsten Sinne des Wortes deren Personalabteilungen darstellen und nur durch ihre Leistung, die Bereitstellung von Arbeitnehmern, eine Produktion überhaupt erst möglich wird. Das macht sie zu integralen Bestandteilen des Unternehmens, auch wenn sie juristisch unabhängig sind (N. DE BUEN 2004, S. 65 f.). In dem UNT-PRD Reformprojekt zum LFT wird dieser Interpretation insofern Rechnung getragen, als es explizit formuliert, dass alle Einheiten die zum Produktionsziel beitragen, was eine Leiharbeitsfirma durch Bereitstellung der Arbeitskräfte zweifelsohne tut, zu dieser Verantwortungseinheit zählen (ALCALDE/ BARBA o.J., S.30; BARBA 2004, S.165).

Generell berechnet die Leiharbeitsfirma dem Einsatzunternehmen ihre Honorare gemäss den fiskalischen Verordnungen für Dienstleistungen und ist entsprechend allein verantwortlich für eine Meldung der Arbeitnehmer bei der Sozial- bzw. Rentenversicherung und anderen mexikanischen Behörden (REYNOSO 1999, S.18).

Der zwischen der Leiharbeitsfirma und dem Arbeitnehmer geschlossene Arbeitsvertrag zeigt häufig als einzige Besonderheit, dass er eine Klausel enthält, in welcher sich der Arbeitnehmer verpflichtet, an unterschiedlichen Stellen für die Leiharbeitsfirma tätig zu werden, was seinen Einsatz wesentlich flexibler gestaltet (REYNOSO 1999, S.14).

Während im Falle von Streitigkeiten in Bezug auf den ersten Vertrag die entsprechenden zivil- und handelsrechtlichen Stellen angerufen werden müssen, sind im Falle von Unklarheiten im zweiten Vertrag die arbeitsrechtliche Schlichtungsstellen zuständig, wie sie in 2.6 beschrieben werden (ILO 2002, S.37 f.; ECHEVERRIA o.J.).

2.4 Dauer der Arbeitsbeziehung

Wie bereits in der Einleitung dargestellt, spielt bei der Leiharbeit vor allem die zeitliche Begrenzung der Arbeitsbeziehung eine Rolle, durch welche zu vermeiden gesucht wird, dass der Arbeitnehmer Ansprüche auf Leistungen wie Weihnachts- oder Mutterschaftsgeld oder Pensionsansprüche akkumuliert. Deshalb soll an dieser Stelle kurz auf die entsprechenden Regelungen zur zeitlichen Begrenzung eines Arbeitsverhältnisses eingegangen werden, wie sie sich aus der mexikanischen Gesetzgebung ergeben.

Generell bestimmt das mexikanische Arbeitsrecht, ausgehend von der Ansicht, dass das Prinzip der Arbeitsplatzstabilität mit einer unbestimmten Vertragsdauer einhergehen muss, dass Arbeitsbeziehungen unbegrenzt sind und weiter, dass insofern der Grund für die Aufnahme einer Arbeitsbeziehung, also der Arbeitsgegenstand, bestehen bleibt, diese weiter existiert, selbst wenn der Vertragszeitraum abgelaufen ist (LFT Art. 39) (DE LA CUEVA 1990, S.222; LFT 1998; SAMANIEGO et al. 2001, S.125 f.). Zwar steht dieser Bestimmung der Artikel 35 voran, in welchem es heißt, Arbeitsbeziehungen könnten für die Dauer der Herstellung eines bestimmten Werkes zeitlich begrenzt werden, allerdings bestimmt der zweite Teil dieses Artikels, dass, so nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart wurde, die Arbeitsbeziehung auf unbestimmte Zeit geschlossen würde (LFT 1998; DE LA CUEVA 1990, S.222).

In den Artikeln 36 und 37 werden die in Artikel 35 eingeräumten Ausnahmen genauer definiert. So kann ein Vertrag nur dann für die Dauer der Herstellung eines bestimmten Werkes begrenzt werden, so dessen Natur eine solche Begrenzung verlangt (Art. 36). Zeitlich begrenzt werden kann eine Arbeitsbeziehung generell nur dann, wenn die Natur der ausgeführten Tätigkeit dies verlangt, für eine bestimmte Zeit ein anderer Arbeitnehmer zu ersetzen ist, oder in den weiteren vom mexikanischen Arbeitsgesetz vorgesehenen Fällen (Art. 37). Auf diese Weise wird laut de la Cueva verhindert, dass die reine Deklaration der Befristung einer Arbeitsbeziehung bereits ausreicht, um entsprechende Effekte für die

Arbeitsbeziehung zu haben. Des Weiteren führt er aus, dass sich hier das Gesetz sogar über den Willen der beteiligten Vertragspartner hinwegsetzt, denn selbst wenn diese sich in dem Wunsch die Dauer der Arbeitsbeziehung zu begrenzen einig sind, verhindere es doch, dass eine befristete Beziehung eingegangen werden kann, ohne dass die im Gesetz spezifizierten Gründe gegeben wären (DE LA CUEVA 1990, S.222 f.).¹⁷ Der Arbeitnehmer kann jedoch seinerseits nach Artikel 40 nicht verpflichtet werden, seine Arbeitskraft länger als ein Jahr bereitzustellen (LFT 1998).

De la Cueva führt aus, dass im Punkt der Stabilität von Arbeitsbeziehungen zunächst alle mexikanischen Arbeitsrechtsinstitutionen mit den Prinzipien des Zivilrechts brechen mussten, nach denen es ein Spiel des freien Willens und der Autonomie war, wie lange eine Arbeitsbeziehung dauert, was zwischen einem Tag und mehreren Monaten oder Jahren liegen konnte (DE LA CUEVA 1990, S. 222). Die Verfasser des Arbeitsrechts bestanden jedoch auf dieser Regelung, die Ansicht vertretend, dass durch die dauerhafte Arbeitsbeziehung und ein damit einhergehendes regelmäßiges Einkommen nicht nur die gegenwärtige, sondern auch die zukünftige Versorgung des Arbeitnehmers gesichert wird. Für de la Cueva ergibt sich an dieser Stelle eine starke Annäherung des Arbeitsrechts an das Prinzip der sozialen Sicherheit (ebd. S.219).¹⁸

Hier soll kurz auf eine weitere Reforminitiative des PAN-Abgeordneten José Gloria Morales hingewiesen werden, die selbiger im April 2003 im Parlament einbrachte. Sie ist insofern interessant, als sie den Leiharbeitnehmern ein eigenes Kapitel im LFT widmen will, wie diese für verschiedenste Berufs- und Erwerbsgruppen existieren. Auch diese Initiative sucht an den strategischen Stellen die Beziehung Arbeitnehmer – Arbeitgeber zu konkretisieren, wählt aber die Strategie, den Leiharbeiter verbindlich der Zeitarbeitsfirma als Arbeitnehmer zuzuordnen und zwar mit all seinen Konsequenzen und für mindestens ein Jahr. Zu bedenken ist dabei, dass die großen Einsatzunternehmen damit erst recht aus der Verantwortung entlassen werden und zudem die Einjahresregelung nur für den Fall gilt, dass nicht die im LFT festgeschriebenen Ausnahmen wirksam werden, was im Endeffekt die gleichen Lücken lässt, wie sie heute bestehen (GLORIA MORALES 2003).

¹⁷ Vgl. hierzu auch BRONSTEIN 1999, S. 16

¹⁸ Zu beachten ist bei den Darstellungen de la Cuevas, dass er selbst 1970 in der Reformkommission für das mexikanische Arbeitsrecht saß (DE BUEN 2004, S.64). Vgl. deshalb hierzu auch die Aussagen des Arbeitsrechtsanwaltes Ugarte (SOLIDARIDAD 2001).

2.5 Umsetzung der existierenden Regelungen

Generell wird von verschiedensten Autoren festgestellt, dass die mexikanische Rechtsprechung in seiner bisherigen Form den Entwicklungen der letzten Jahre auf dem Arbeitsmarkt hinterherhinke. Es sei hier im Verlauf der Zeit eine rechtliche Grauzone entstanden, da die neuen Arbeitsformen bislang gesetzlich nicht berücksichtigt worden seien. Auf diese Weise sei es für die Unternehmen und Leiharbeitsfirmen recht einfach, sich die genannten und weitere Vorteile zu verschaffen, während die Arbeitnehmer ihrerseits kaum Handhabe gegen diese Praktiken besäßen. Die Rechte der Arbeitnehmer könnten aufgrund mangelhafter arbeitsrechtlicher Regelungen nur dann gesichert werden, wenn gegen geltendes Zivil- bzw. Handelsrecht verstoßen würde (REYNOSO 1999, S. 32; CASTILLEJA 2004; PARTIDA 2001, S.121 f.; BRONSTEIN 1999, S. 10 f.; GONZALEZ 2000, S.6; OIT 2003, S.38).¹⁹ Genau wegen dieser zivil- und handelsrechtlichen Korrektheit der Doppel-Verträge hält es Reynoso dann auch für kritisch, in diesem Zusammenhang von Rechtsbeugung zu Lasten der Arbeitnehmer zu sprechen, während de Buen deutlichere Worte findet und aussagt, dass die Thematik den Bereich des Arbeitsbetrugs zumindest streife (REYNOSO 1999, S.13 u. 15; JORNADA 1999).

Reynoso macht auch verschiedene Vorschläge dazu, welche Elemente eine Revision des geltenden Rechts enthalten muss, sie sollen hier ergänzend zu den bereits behandelten konkreten Umformulierungen und Ergänzungsvorschlägen in Verfassung und LFT kurz dargestellt werden. So ist es seiner Meinung nach dringend notwendig, die Möglichkeiten für Arbeitnehmer zu verbessern und Verstöße seitens des Arbeitgebers vor Gericht zu bringen. Des weiteren müsse eine stärkere Gleichverteilung der Beweislast zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber herbeigeführt werden vor allen in solchen Fällen, in denen eine Rechtsbeugung zur Vermeidung von Arbeitgeberverpflichtungen wahrscheinlich erscheint (REYNOSO 1999, S.12 f. u. S.21). Ein weiterer Vorschlag von struktureller Tragweite lautet, die Ungleichbehandlung von direkten Angestellten und Leiharbeitern abzuschaffen, um auf diese Weise die Attraktivität der Leiharbeit zu schmälern und das Normalarbeitsverhältnis zu fördern. Reynoso macht mehrere Stellen in der bisherigen Verfahrensweise aus, an welchen es seiner Meinung möglich wäre, den Arbeitnehmerschutz zu verbessern. So müsste festgeschrieben werden, dass eine Zusammenarbeit

¹⁹ Ein Umstand wie er bspw. auch auf Chile zutrifft (ECHEVERRIA/SOLIS/URIBE 1998, S.16).

zwischen Leiharbeitsfirma und Unternehmen (obwohl rechtlich dem Zivil- bzw. Handelsrecht zugehörig) verpflichtend zustimmungspflichtig ist. Alternativ solle das bereits bestehende System SSI (eine Mexikoweite Datenbank mit Outsourcing-Angeboten)²⁰ dahingehend verändert und erweitert werden, dass hiermit nicht lediglich wirtschaftliche Interessen gefördert und verknüpft würden, sondern staatliche Stellen ferner die Einhaltung arbeitsrechtlicher Regelungen überwachen. Ferner hält er es für sinnvoll ein System von Privilegien – im Bereich des Steuerrechts – und Strafen – im Bereich des Strafrechts – für die Einhaltung respektive Verstöße gegen die Arbeitnehmerrechte und Arbeitgeberpflichten einzuführen (ebd., S.13). Und schließlich müsse die Möglichkeit für Arbeitnehmer verbessert werden, Verstöße von Arbeitgebern vor Gericht zu bringen (ebd. S. 12 u. S.21).

2.6 Instanzen und Tendenzen der Rechtsprechung

Generell obliegt es laut Verfassung auf föderaler Ebene dem Arbeits- und Sozialministerium (STPS), die Einhaltung der genannten und aller weiteren Regelungen des Arbeitsrechts zu überwachen und durchzusetzen. Zu diesem Zweck besteht innerhalb des Ministeriums das Gewerbeaufsichtsamt. Auf bundesstaatlicher Ebene gibt es lokale Einheiten, welche die gleiche Aufgabe für diejenigen Betriebe übernehmen, welche nicht nach Artikel 123-A Absatz XXXI der Verfassung der föderalen Kontrolle unterliegen. Obwohl das System in den letzten Jahren stetig ausgebaut wurde, fehlt es doch weiterhin an Infrastruktur und Personal, um eine effiziente Kontrolle zu gewährleisten. Reynoso spricht von einem Instrument mit „relativer Effizienz“, weshalb er eine komplette Revision der Struktur der Gewerbeaufsicht und eine stärkere Homogenität und Zusammenarbeit bundesstaatlicher und föderaler Stellen für notwendig erachtet. Des weiteren verlangt er nach einer Erweiterung der Rechte und sozialen Sicherheiten für die Prüfer. So habe sich ihre Aufgabe durch die stetige Zunahme rechtlich nicht hundert Prozent eindeutiger Arbeitsbeziehungen, die noch dazu häufig verdeckt bestehen, verkompliziert (REYNOSO 1999, S.11 f.; LFT 1998, Art. 540 ff.).

Arbeitsrechtsstreitigkeiten werden, in Fällen aus der Privatwirtschaft wie auch aus den in Artikel 123-A Absatz XXXI der Verfassung genannten Industrie- und Wirtschaftszweigen von föderalem Interesse, den „Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje“ (JCA) genannten

²⁰ Vgl hierzu ALTENBURG 1998, S. 93 f.

Schiedsstellen vorgelegt. Die auf bundesstaatlicher Ebene operierenden Stellen sind dabei nicht nur für die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und –gebern zuständig, sondern erfüllen auch eine Reihe weiterer Aufgaben, wie die Führung der Register über Gewerkschaften und Kollektivverträge etc. Die föderale Schlichtungsstelle ist dahingegen für Fälle zuständig, in denen föderales Gebiet bzw. zwei oder mehr Bundesstaaten betroffen sind. Ferner behandelt sie die genannten Fälle, in denen staatliche Unternehmen oder solche von staatlichem Interesse (bspw. PEMEX) involviert sind (MIDDLEBROOK / QUINTERO 1998; JUNTAS, o.J.; LFT 1998 Art. 604 ff. u. 870 ff.; CONSTITUCION 2004).²¹ Für die Staatsangestellten ist dahingegen das „Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje“, also ein Schiedsgericht, zuständig, welches ansonsten die gleichen Aufgaben erfüllt (TRIBUNAL o.J.). Die genannten Schlichtungsautoritäten sind erstinstanzliche Einrichtungen, gegen deren Entscheidungen beim Arbeitsgericht und letztinstanzlich vor den Bezirkskammergerichten (Tribunales Colegiados del Circuito) Einspruch erhoben werden kann. Die Schlichtungsstellen kann ein jeder Betroffener anrufen, wobei bspw. bei einer Petition durch einen Arbeiter auf dessen Wesen als Nicht-Spezialist besondere Rücksicht genommen wird (LFT 1998, Art.873).

Im Rahmen dieser Arbeit erscheint es weder möglich noch sinnvoll, eine erschöpfende Analyse der bisherigen Urteile in Bezug auf die Leiharbeit in Mexiko vorzunehmen. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die Leiharbeit im mexikanischen Recht nicht explizit berücksichtigt wird, was eine erschöpfende Untersuchung nahezu unmöglich macht. Des weiteren wäre hierzu die Vielzahl der bundesstaatlichen Regelungen zu berücksichtigen gewesen. Die hier präsentierte Analyse basiert deshalb auf den Einträgen in der Datenbank des obersten Gerichtshofs von Mexiko (Suprema Corte de Justicia de la Nacion, SCJN) und hier wiederum auf den Stichworteintrag Vermittler (Intermediario), wie er in den Artikeln 12-15 des LFT in seinen Charakteristika und Verantwortlichkeiten

²¹ Vgl. zur genauen Aufgabenbeschreibung und Charakterisierung: MIDDLEBROOK / QUINTERO 1998. Trotz ihrer tripartitären Zusammensetzung aus Arbeitgebervertretern sowie Regierungsvertretern und Gewerkschaftsvertretern sind sie generell sehr umstritten, da sie in hohem Masse von den Exekutiv- und Legislativkräften abhängen und zudem häufig nicht als neutral sondern als Arbeitgeber freundlich angesehen werden. Des weiteren wird berichtet, dass häufig die Präsidenten dieser Schiedsstellen die Fälle in Eigenregie entscheiden, bzw. dass ganz generell die Fälle überwiegen, in denen die Junta Schiedssprüche verhängt anstatt Kompromisslösungen zwischen den Parteien zu befördern. Deshalb lautet einer der Vorschläge zur Arbeitsrechtsreform in Mexiko, dass die „Juntas“ durch bundesstaatliche und föderale Arbeitsrichter ersetzt werden sollen, auch um die oftmals langwierigen Prozesse abzukürzen (JORNADA 2004; CASTILLEJA 2004; BARBA 2004, S.149; C. DE BUEN 2004, S.219; DE LA O 1999, S.220 u. S. 226).

beschrieben ist. Bei einer solchen Darstellung ist zu berücksichtigen, dass im Falle von Streitigkeiten, zunächst die beschriebenen Schiedsstellen eine Entscheidung zu treffen haben und vor Gericht fast ausschließlich Fälle in der Revision behandelt werden. Da es strukturell wie organisatorisch nicht möglich ist, alle Entscheidungen der Schiedsstellen einzusehen, geschweige denn zu berücksichtigen, sind diese Ergebnisse folglich von sehr allgemeinem Charakter. Noch weniger lässt sich darüber aussagen, welche und wie viele Fälle überhaupt bis zu diesen Stellen gelangen, bzw. von ihnen zum Wohl der Arbeitnehmer als zu bearbeitender Fall angenommen werden (REYNOSO 1999, S.20; BARBA 2004, S.138). Die aufgefundenen Tendenzen stellen daher nur Anhaltspunkte dar. Bei einer Quantifizierung der Treffer fällt zunächst ins Auge, dass die allermeisten Fälle in den 30er bis 60er Jahren (über 30 gefundene Fälle) entschieden wurden, während auf die letzten 15 Jahre ganze drei Entscheidungen entfielen. Hauptsächlicher Anknüpfungspunkt war und ist über diesen Zeitraum der Artikel 12 des LFT (bis 1970 Artikel 5), in welchem die Definition des Vermittlers erfolgt. Da die Leiharbeitsfirmen erst in den 80er bis 90er Jahren in hoher Zahl in Mexiko Fuß fassen konnten und die Entscheidungen zudem, wie dargestellt, auf Artikeln des LFT basieren, in welchen der Begriff Leiharbeit nicht explizit verwendet wird, ist entsprechendes bei der Beurteilung zu berücksichtigen.

Ganz klar ist die Tendenz, bei der Definition des Vermittlers bzw. des Arbeitgebers auf das Kriterium der Solvenz zurückzugreifen. So wird mehrfach entschieden, und zwar unabhängig davon, ob der Auftraggeber über die finanzielle Situation seines Subunternehmers im Bilde war oder nicht, dass er im Falle der Insolvenz des Subunternehmers als eigentlicher Arbeitgeber die entsprechenden Verpflichtungen zu übernehmen hat und der Subunternehmer lediglich als Vermittler anzusehen ist. Er ist nur in dem Fall Arbeitgeber, in welchem es sich bei ihm sowohl um ein etabliertes als auch um ein solventes Unternehmen handelt, welches den Auftrag zudem mit eigenen Mitteln (Gerätschaften etc.) ausführt.²² Die Nachweispflicht über die Solvenz oder Insolvenz des Vermittlers liegt, nach entsprechenden Entscheidungen aus den Jahren 1939, 1942, 1988

²² Vgl. SEMANARIO JUDICIAL DE LA NACION, Teil LVII, S.1219; ebd., Teil LVIII, S.129; ebd., Teil LXI, S.5029; ebd. Teil LXIV, S.1955; ebd., Teil LXXII, S.1420; ebd., Teil XCII, S.398; ebd., Teil XCIII, S.989; ebd., Teil XCVI, S.971; ebd., Teil XCVI, S.2173; ebd., Teil CXXII, S.520; ebd., Teil CXXV, S.1978; ebd., Teil CXXVI, S.210; ebd. Teil XXII, 5. Teil, S.87; ebd., Teil XXXIV, 5. Teil, S.32; ebd. XLII, 5. Teil, S.40; ebd. CXXII, 5. Teil, S.43; ebd., Teil 85, 6. Teil, S.49; ebd., 97-102, 5. Teil, S.32; ebd. XIV-Julio, S.637; ebd., XIV-Julio, S.638, ebd., II segunda Parte-1, S.305; ebd. Teil VIII-Octubre, S.263.

und 1989 dabei nicht beim Arbeitnehmer sondern vielmehr beim auftraggebenden Unternehmen (SEMANARIO JUDICIAL DE LA NACIÓN, Teil LIX, S.3421; ebd., Teil LXXIII, S.1579; ebd., Teil IX-Abril, S.527; ebd. Teil XIV-Julio, S.639). Dieses Vorgehen der Bestimmung des Arbeitgebers und der Verteilung der Beweispflicht ist vor allem auch bei Arbeitsunfällen/Todesfällen während der Arbeit relevant, wobei die gefundenen Fälle genau dem beschriebenen Konzept entsprechen (SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil LXXXI, S. 5880; ebd., Teil CXX, S.123; ebd., Teil CXXIII, S.399; ebd., Teil CXXII, 5. Teil, S.11).

Interessant sind schließlich zwei Urteile aus den Jahren 1999 bzw. 2001. So beschäftigt sich das Urteil von 1999 mit der Frage, wann sich von einem bestehenden handelsrechtlichen Vertrag gelöst werden kann, um Arbeitnehmerrechte zu schützen. Dies ist laut Urteil der Fall, wenn ein Arbeitsverhältnis vorliegt, welches von Unterordnung unter die Bedürfnisse und Politiken des Zielunternehmens geprägt ist und Letzteres Vorteile aus der Arbeitskraft der Beschäftigten zieht, auch wenn dies lediglich in impliziter Form geschieht, indem etwa mit dem Produkt der Arbeitskraft Unternehmensgewinne vergrößert werden. Hier wurde also scheinbar nach dem sogenannten „Primat der Realität“ gemäss Artikel 21 LFT gehandelt, auch wenn das Urteil nicht ausdrücklich auf diesen verweist (SEMANARIO JUDICIAL DE LA NACION, BAND X, AUGUST 1999, S.794). Das Urteil aus dem Jahre 2001 beschäftigt sich ebenfalls und diesmal explizit mit dem Artikel 21 LFT. So wird argumentiert, dass das Ziel der Artikel 12-15 des LFT der Schutz der Arbeitnehmer gegen möglichen Arbeitsbetrug sei. Wenn nun die fest angestellten Arbeitnehmer durch den Artikel 21 Schutz genössen, dann müsse dies umso mehr für durch Vermittler engagierte Arbeitskräfte gelten, welche viel eher Gefahr liefen, dass man sich über ihre Arbeitnehmerrechte hinwegsetze (SEMANARIO JUDICIAL DE LA NACION, BAND XIII, MAI 2001, S.1162). Wie bereits gesagt, ist es im Rahmen dieser Arbeit leider nicht möglich, eine tiefgreifendere Analyse der bisherigen gerichtlichen Entscheidungen zu präsentieren, weshalb an dieser Stelle eine Bearbeitung dieser Thematik durch Andere angeregt werden soll.

3. Soziale Folgen der Leiharbeit

Wie erwähnt, obliegt den Leiharbeitsfirmen die Zahlung der Sozialleistungen für die von ihnen angestellten Arbeitnehmer und die Meldung des Arbeitsverhältnisses an die entsprechenden Stellen. Generell zahlt der Arbeitgeber dabei als Quote 8,5% des Grundgehaltes plus 13,9% des monatlichen Mindestlohns für Krankenversicherung und Mutterschaft. Hinzu kommen noch einmal 2% des Grundgehalts, mit welchen weitere Sozialleistungen finanziert werden (Vicario 1998, S.49, Zit. nach PARTIDA 2001, S.115). Partida stellte jedoch Unregelmäßigkeiten in der Erfüllung dieser Verpflichtung fest. Demnach empfingen 1998 in Jalisco 53,8% aller Arbeitnehmer die in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen in Jalisco arbeiteten, keinerlei Sozialleistungen. Nur 29% bekamen Weihnachtsgeld, hatten Anspruch auf Urlaub und weitere Sozialleistungen. 2,8% erhielten Weihnachtsgeld ODER Urlaubstage und 2,6% hatten ein Anrecht auf anderweitige Sozialleistungen.²³ Hierunter dürften ihrer Meinung nach auch viele Leiharbeiter sein, denn 53,2% der gesamten Arbeitnehmer waren 1998 im Dienstleistungs- und Industriesektor beschäftigt, welche in besonders hohem Masse auf diese Art der Arbeitskraft zurückgreifen (PARTIDA 2001, S.114 f). Auch Reynoso weist darauf hin, dass in einigen der prekären Arbeitsbeziehungen, zu denen er die Leih-, Gelegenheits- und Heimarbeit zählt, Rechte, die in anderen Arbeitsbeziehungen sogar gerichtlich einforderbar wären, (Urlaubstage, Überstunden, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Gewinnbeteiligung etc.) nicht gewährt werden (REYNOSO 1999, S.12).

Fehlzeiten oder Verspätungen werden von Seiten des Unternehmens mit Abzügen geahndet, welche die Leiharbeitsfirmen in Form von Lohnabzügen an die Leiharbeiter weitergeben (REYNOSO 1999, S.19; PARTIDA 2001, S.121).

Die Leiharbeitsfirmen verpflichten sich häufig so stark dem Unternehmen gegenüber, dass sie ihre Garantie, im Falle von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten die volle Verantwortung zu übernehmen, oftmals mit der Hinterlegung einer Kautionsunterstreichen. Zudem verfügen sie für Rechtsstreitigkeiten über ausgezeichneten Rechtsbeistand, dessen Expertise die Unternehmen oft als zusätzlichen Service mitnutzen dürfen (REYNOSO 1999, S.18;

²³ Barba legt gesamt-mexikanische Zahlen von 2003 vor, aus denen hervorgeht, dass nur 15 Mio. Arbeitnehmer Sozialleistungen empfangen, während 25,3 Mio. ihre Tätigkeit ohne jegliche Leistungen verrichten (BARBA 2004, S.131, REFORMA 2003).

BOUZAS o.J.; N. DE BUEN 2004, S.63 u. S.81). Hierbei handelt es sich um Arbeitsrechtsanwälte, die auf diese Weise ihr Einkommen bestreiten (CASTILLEJA 2004). In Bezug auf die zeitliche Begrenzung der Arbeitsbeziehungen werden ebenfalls teilweise halb legale Wege beschritten. So kommt es häufig zur Anwendung des Artikels 47 des LFT, welcher es ermöglicht, die Arbeitnehmer wegen einer Reihe von Gründen zu entlassen, deren Gegenteil für den Arbeitnehmer oft schwierig nachzuweisen sein dürfte. Reynoso fasst diese Gründe unter dem Sammelbegriff „fehlender Rechtschaffenheit“ zusammen. Zwar müssen die JCA sowie der Arbeitnehmer von der bevorstehenden Kündigung informiert werden, nur in den seltensten Fällen wird eine solche Entlassung jedoch als ungerechtfertigt angesehen (LFT 1998; REYNOSO 1999, S.19). Barba beschreibt eine weitere Methode, um ohne Probleme aus den Arbeitsverträgen aussteigen zu können. So lässt man die Arbeitnehmer vielfach bei ihrer Einstellung Blankopapiere unterschreiben. Wenn er dann Arbeitnehmerrechte einfordert, so wird er entlassen und wenn er sich gegen die Entlassung zu wehren versucht, tauchen eben diese Blankopapiere wieder auf, diesmal mit einer formalen Bitte um Entlassung (BARBA 2004, S.138 f.).

Wie bereits erwähnt, gibt es theoretisch die Möglichkeit für Leiharbeiter, die gleichen Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen einzufordern wie diese für die fest angestellten Arbeitnehmer gleicher oder ähnlicher Qualifikation und Aufgabe gelten. Hier ergeben sich jedoch verschiedentlich Schwierigkeiten. Während Reynoso es für unwahrscheinlich hält, dass eine derartige Klage vor der zuständigen Schiedsstelle Erfolg hätte, weist de Buen auf einen ganz anderen Umstand hin. So sind es nicht nur SCI und IBM, welche nahezu keine eigenen Arbeitnehmer mehr einsetzen und wenn, dann nicht im Fertigungsbereich, vielmehr handelt es sich um eine stark um sich greifende Regel. Wie nun aber sollen die Arbeitnehmer ähnliche oder gleiche Bedingungen fordern, wenn es gar keine direkten Arbeitnehmer in vergleichbaren Positionen gibt? (CASTILLEJA 2004; REYNOSO 1999, S.21 f.; N. DE BUEN 2004, S.65 u. S.81 f.). Wie in Kapitel 2.3 dargestellt, wird der Artikel 16 LFT in diesem Zusammenhang regelmäßig außer Acht gelassen (N. DE BUEN 2004, S.66 f.). Wenn sich nun aber schon die Rechtsexperten nicht über die einforderbaren Rechte der Arbeitnehmer und die Arbeitgeberpflichten, geschweige denn über die eindeutige Zuschreibung der Arbeitgeberposition einig sind, so fällt es nicht schwer sich vorzustellen, dass viele Betroffene keine Kenntnis von ihren Arbeitnehmerrechten besitzen. Das macht

es wiederum dann auch relativ einfach, bereits bei den Einstellungstests Methoden anzuwenden, die mindestens zu hinterfragen sind (CAFOD 2003, S. 25 ff.). So stellt Reynoso fest, dass große Teile der mexikanischen Bevölkerung zwar arbeiten würden, dies jedoch völlig oder wenigstens zum Teil ausgeschlossen von jedweder sozialen Absicherung (REYNOSO 1999, S.32). So akkumulieren sich einige Rechte aufgrund der Kurzzeitverträge nicht, wie etwa der Mutterschutz. Auch Urlaub- und Rentenansprüche erwirbt man erst nach einem Jahr Festanstellung (DE LA GARZA 2001, S.21). Hinzu kommen solche Rechte, die ihnen einfach nicht gewährt und ihrerseits auch nicht eingefordert werden. Hierzu gehören bspw. eine geregelte Arbeitszeit oder Fehlzeiten bei Krankheit. Oftmals ist es die prekäre familiäre und soziale Situation, welche sie Stillschweigen bewahren und zulassen lässt, dass ihnen Fehlzeiten wegen Krankheit vom Lohn abgezogen werden. Das Motto lautet: nur nicht den Job verlieren, der die ganze Familie ernährt. Und auch bei Regel konformem Verhalten ist es oftmals schwer, den Job zu behalten, finden die Unternehmen oder die Leiharbeitsfirmen doch immer wieder Gründe, die Arbeitnehmer nicht weiter zu beschäftigen (Alter, Schwangerschaft etc.) (CAFOD 2003, S. 23 ff.).²⁴ Die Umstände unter denen die Leiharbeitnehmer ihre Tätigkeit verrichten (starker Druck, Zweideutigkeit der Verantwortung in Bezug auf die Arbeitsbedingungen) führen nach Einschätzung einer uruguayischen Arbeitsgruppe dazu, dass es sich um unfall- und berufskrankheitsgefährdete Arbeitsplätze handelt (TRABAJADORES 1999, 6.). Echeverría urteilt deshalb auch sehr hart, dass im Falle der Leiharbeit das zentrale Interesse des beauftragenden Unternehmens darin liege, sich physischer oder intellektueller Arbeitskraft in einer Weise zu bedienen, als handele es sich um eine Dienstleistung oder ein Gut, wobei je nach Notwendigkeit die Charakteristiken, welche diese Arbeitskraft mitbringen muss, spezifiziert würden (ECHEVERRIA o.J.). Andere sprechen gar von einer modernen Form des Menschenhandels oder sprechen von einer Sklavenhaltermentalität der Vermittler (DE BUEN 2004, S.80).

Eine große Rolle spielt in all diesen Zusammenhängen auch die Tatsache, dass die Leiharbeitnehmer kaum organisiert sind. Dieser ebenfalls sehr schwierigen Frage nach den Kollektivrechten der Leiharbeitnehmer, wird nun im folgenden Kapitel nachgegangen.

²⁴ Da im Rahmen dieser Arbeit eher auf die strukturellen und rechtlichen Elemente der Leiharbeit eingegangen wird, wird auf die ausführlicheren Darstellungen der CAFOD-Studie verwiesen, in welcher die konkreten Arbeitsbedingungen und deren soziale Einbettung ausführlicher untersucht und dargestellt werden.

4. Leiharbeit und Kollektivrechte

Gemessen an deutschen Maßstäben ist die Gewerkschaftszugehörigkeit in Mexiko sehr niedrig und liegt im Landesdurchschnitt bei etwa 18-25% der ökonomisch Aktiven. Gerade im Handels- und Dienstleistungssektor, in denen der Rückgriff auf Leiharbeit üblich ist, besteht kaum gewerkschaftliche Organisation. Diese Tatsache begünstigt gerade im Industriesektor ausländische Direktinvestitionen (ADI), für welche ein starkes Gewerkschaftswesen stets ein hemmender Faktor ist (REYNOSO 1999, S.19; ANACONA 1999). Diese machten im Jahr 1999 95% aller Investitionen in die Elektronikindustrie des Bundesstaates Jalisco aus, eine Zahl, welche die große Abhängigkeit Mexikos von ADI in diesem Bereich verdeutlicht (PARTIDA 2002, S.243).²⁵

Dass es andererseits für Unternehmen verpflichtend ist, über eine Gewerkschaftsmitgliedschaft zu verfügen, umgehen die Unternehmen erfindungsreich und stets zu Lasten der Arbeitnehmer (ANACONA 1999).

Generell gibt es die Möglichkeit, eine Gewerkschaft auf Unternehmensebene zu gründen oder aber sich in eine bereits bestehende Gewerkschaft zu integrieren, und zwar unabhängig vom Unternehmens- oder Industriezweig, zu dem das Unternehmen gehört. Diese Gewerkschaften können wiederum Föderationen oder Konföderationen eingehen. Auf Unternehmensebene sind die Gewerkschaften für die Tarifverhandlungen und die Verhandlungen über Arbeitsbedingungen verantwortlich (GARCIA/STOLL 1995, S.225, LFT 1998, Art.360 II). Bedenklich sind Gewerkschaften auf Unternehmensebene, wenn sie diesem gegenüber loyaler sind als den Angestellten, oder gar die Unternehmenspolitik ungefragt hinnehmen oder unterstützen. In diesem Fall spricht man von „weißen“ Gewerkschaften („sindicatos blancos“ oder auch „charros“), wobei diese durchaus den großen Konföderationen angeschlossen sein können (BARBA 2004, S.130, PARTIDA 2002, S.234 f.; CORTES 2003). Zu diesem Mittel greifen gelegentlich auch Leiharbeitsfirmen selbst, um sich und den Einsatzunternehmen entsprechende Unannehmlichkeiten zu ersparen. Die Behörden räumen diesen Gewerkschaften die gleichen Rechte wie „richtigen“ Gewerkschaften ein, ohne dieses Verhalten als delinquent aufzufassen (DE BUEN 2004, S.80; BOUZAS o.J.). Dieses Vorgehen wird vor allem auch

²⁵ An anderer Stelle heisst es, dass 90% der Unternehmen der Elektronikindustrie in Jalisco ausländischen Ursprungs sind. 90% von ihnen stehen unter US-amerikanischer, 8% unter asiatischer und 2% unter deutscher Leitung (ANACONA 1999).

für Unternehmen der Elektronikindustrie beobachtet, deren Gewerkschaften sich freilich die Leiharbeiter gar nicht anschließen können, da sie rechtlich keine Arbeitnehmer des Einsatzunternehmens sind (ILO 2002, S.37 f.; CEREAL 2000). Gleichzeitig führt ein verstärkter Einsatz von Leiharbeitern ebenso wie ein hohes Maß an Outsourcing in einem Unternehmen zu einer Verringerung des Wir-Gefühls im Kollektiv der Arbeitnehmer sowie deren Anzahl, was seinerseits auch die Gewerkschaftsaktivitäten schwächt und wie bereits erwähnt, z.T. als weiterer Vorteil für den Unternehmer gilt (BRONSTEIN 1999, S. 10 u. 12 f.; STOLOVICH o.J., S.24).

Eine weitere Möglichkeit der Verhinderung unangenehmer Gewerkschaftsaktivität besteht darin, dass ein neues oder ein vor Ort neues Unternehmen, bspw. eine Leiharbeitsfirma, noch vor der Anstellung von Arbeitnehmern einen Kollektivvertrag mit einer nationalen Industriegewerkschaft oder der soeben gegründeten, unternehmenseigenen Gewerkschaft schließt (DE BUEN 2004, S.80; BARBA 2004, S.127). Dieser wird dann, wie es verpflichtend ist, bei der entsprechenden JCA hinterlegt und ist damit gültig, selbst wenn die später angestellten Arbeitnehmer weder über dessen Existenz, geschweige denn über seinen Inhalt aufgeklärt werden. Hier spielt die weiterhin sehr verbreitete Korruption eine große Rolle. So verkaufen die Gewerkschaften Mitgliedschaft und Kollektivvertrag an die Leiharbeitsfirmen und Unternehmen, welche bei der Registrierung dieser auch der entsprechenden JCA einen Obolus zu entrichten haben (ebd.).

Nach Schätzungen haben etwa 90% aller Kollektivverträge in Mexiko diesen Charakter eines „Contratos de Protección“ (in etwa: Schutzvertrag) (BARBA 2004, S.128). Von der Vielzahl der hinterlegten Kollektivverträge wird nur ein Bruchteil auf seine Authentizität und Korrektheit hin überprüft, was einen Arbeitnehmerschutz nahezu ausschließt und den Inhalt des Kollektivvertrages nahezu willkürlich macht. So ist in ihnen laut Barba häufig eine zeitliche Begrenzung der Arbeitsverhältnisse festgelegt, ein Bruch in der geltenden Arbeitsgesetzgebung, den er als im heutigen Mexiko nahezu alltäglich beschreibt (ebd., S.127 ff.). Wenn nun die Arbeitnehmer versuchen, mit Hilfe wirklicher Gewerkschaften ihre Rechte einzufordern, so wird eben auf den bereits existierenden Vertrag verwiesen und bei weiterem Insistieren einen neuen abzuschließen, wird auch Gewalt als Druck- und Gegenmittel nicht ausgeschlossen (BARBA 2004, S.127).

Am Rande anzumerken ist hierbei, dass nur wenige Leiharbeitsfirmen den Weg des Kollektivvertrags und der gewerkschaftlichen Organisation gehen. Vielfach werden die Arbeitnehmer auf Basis von Individualverträgen angestellt (PARTIDA 2001, S.102).

Gleichzeitig wird ein ehemaliges Engagement im Bereich des Arbeitsrechts und dessen Einhaltung als Ausschlusskriterium für die Einstellung einer Person von Seiten der Leiharbeitsfirmen verwendet. Hierzu zählen ein früheres gewerkschaftliches Engagement, auch von Familienmitgliedern, eine frühere Beschäftigung in einer Anwaltskanzlei, Anwälte in der Familie etc. Diese Kriterien stehen dabei neben solchen wie Tattoos oder das Tragen als unangemessen empfundener Haarschnitte. Hiermit sollen den Vermittlern wie den Einsatzunternehmen Probleme erspart werden, gleichzeitig handelt es sich aber auch um eine klare Diskriminierung (CEREAL 2000, CAFOD 2003, S.25).

All diese Mechanismen beschreiben Partida und CEREAL als besonders häufig in Jalisco anzutreffen, eine Konsequenz den in Kapitel 1 beschriebenen Versuchen, diesen Bundesstaat wirtschaftlich wiederzubeleben und den Sonderabkommen, welche die ersten Unternehmen der Elektronikindustrie bereits in den 60er und 70er Jahren mit der Regierung Jaliscos schlossen (CEREAL 2000; PARTIDA 2002, S.235 u. S.245). Partida beschreibt dann auch generell die gewerkschaftlichen Organisationen von Jalisco als den Unternehmen äußerst zugetan und stets eifertig bereit, diesen neue Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen.²⁶ Die Regierung des Bundesstaates ihrerseits bringe internationale Investoren und Gewerkschaften mit den besten Anwälten Guadalajaras zusammen, um in deren Kanzleien die Schutzverträge zu unterzeichnen, so Partida weiter. Selbstverständlich ebenfalls gegen ein entsprechendes Handgeld. In diesen Verträgen ist festgelegt, dass die Aufträge, für welche Leiharbeiter eingestellt werden, spätestens nach sechs Monaten abgearbeitet sein müssen, die Leiharbeiter jedoch in allen Bereichen der Produktion eingesetzt werden können. So sind diese flexibel einsetzbar aber auch leicht zu entlassen, ohne dass dies den Regeln zur zeitlichen Begrenzung von Arbeitsverträgen widerspräche (PARTIDA 2002, S.247 ff.).²⁷ Von den größten Gewerkschaftskonföderationen in Mexiko ist die ehemalige Systemgewerkschaft CTM gemeinsam mit der CROC (Revolutionäre Konföderation der Arbeiter und Bauern) – welche auch in Jalisco stark vertreten sind und

²⁶ Zur genauen Entwicklung des Gewerkschaftswesens in Jalisco vgl. DE LA O 1999, S.209 ff.

²⁷ Nach Aussage de la O's hingegen werden Leiharbeiter und deren möglicher Einsatz in einem Unternehmen in den Kollektivverträgen nicht berücksichtigt (DE LA O 1999, S.233 f.).

lange Zeit sogar das Monopol dort innehatten - gegen jegliche Art von subcontratación, also sowohl in Form von Produktions- und Dienstleistungsoutsourcing, als auch von Leiharbeit o.ä., da hiermit ihrer Ansicht nach die Arbeitgeber versuchen, ihren Verpflichtungen den Arbeitnehmern gegenüber zu entgehen. Der unabhängige Gewerkschaftsbund UNT dahingegen verlangt in Bezug auf diese Formen der Arbeitsflexibilisierung und ihre Nachteile für die Arbeitnehmer neue Arbeitsmodalitäten (REYNOSO 1999, S.20; JORNADA 10.8.2001; DE LA O 1999, S.217 f.). Laut Partida sagte ein führendes Mitglied der CROM (Konföderation Revolutionärer Arbeiter in Mexiko) in Jalisco dahingegen aus, dass die Leiharbeitsfirmen in Jalisco kein Problem darstellten, da sie in gewerkschaftliche Organisationen eingebunden seien und somit die Arbeitnehmer-rechte von Leiharbeitern garantiert seien. Dieser Konföderation und der CTM gehören viele der Gewerkschaften im Elektronikbereich an, welche etwa 1% aller bei der lokalen JCA gemeldeten Gewerkschaften Jaliscos (über 1600) ausmachen (PARTIDA 2002, S.247 f.).

All diese Umstände führen dazu, dass Gewerkschaften in Mexiko nicht nur kein hohes Ansehen genießen, sondern mit einem hohen Maß an Misstrauen bedacht werden, welches sich auch gegen ihre Vertreter richtet, wobei häufig generell geurteilt wird und somit auch die authentischen Gewerkschaften in Misskredit geraten (BARBA 2004, S.128). Partida macht deutlich, dass es sich hierbei um keine neue Entwicklung in Zeiten der Globalisierung handelt, sondern diese vielmehr in Mexiko auf ein korruptes und undemokratisches, der Politik ergebendes Gewerkschaftssystem traf und sich dieses entsprechend zu Nutze machte (PARTIDA 2002, S.232). Gerade deshalb fordert eine Koalition aus fast allen Parteien als ersten Schritt zu einer Demokratisierung und Entfilzung des Gewerkschaftssystems die Gründung eines öffentlichen, nationalen Registers für Gewerkschaften und Kollektivverträgen, als Ersatz für das bisherige korrumpierte System der Registrierung zwischen Arbeits- und Sozialministerium und den ihm unterliegenden Instanzen der föderalen wie bundesstaatlichen JCA. Dies stellt auch einen Versuch dar, den Arbeitern nicht nur die Möglichkeit zu geben, sich genau über ihre und die anderen Gewerkschaften und Kollektivverträge zu informieren, sondern soll auch der gesamten Bevölkerung das Vertrauen in die Gewerkschaften zurückgeben (BARBA 2004, S.132 f.). Einen ähnlichen Vorschlag, allerdings mit einem nationalen sowie untergeordneten lokalen

Registern, stellt auch der sogenannte Fraile-Vorschlag (benannt nach dem PAN-Senator Francisco Fraile García) dar. Beide sind als Gegenvorschläge zum Projekt des derzeitigen Arbeitsministers Abascal zu sehen (ALCALDE 2004, S.26; NARCIA 2004, S.191 ff.).

Gleichzeitig ist aber darauf hinzuweisen, dass vor allem im Zuge der Globalisierung generell eine Individualisierung und Flexibilisierung der Gesellschaften zu verzeichnen ist, innerhalb derer die einzelnen Arbeitnehmer zunehmend individualistisch handeln. Sind die Leiharbeiter bspw. unzufrieden mit ihrem Arbeitsplatz, suchen sie laut Partida nicht länger das Kollektiv, um diese Bedingungen zu verbessern, vielmehr wechseln sie einfach den Arbeitsplatz, was letztendlich auch ein Ausdruck dafür ist, dass sie sich nicht länger mit ihrer Arbeit identifizieren, geschweige denn dem Arbeitgeber verpflichtet fühlen (PARTIDA 2001, S. 115 f.; 2002, S.233). Ob nun diese Flexibilität eine Reaktion auf die veränderten Arbeitsbedingungen ist, oder sich die Einstellungen der Menschen zu ihrer Arbeit im Zuge der Globalisierung verändert haben, ist hier nicht abschließend zu klären.

5. Zusammenfassung und Ausblick

Im Verlauf dieser Studie wurde sehr deutlich, dass die weltweiten ökonomischen, politischen und sozialen Veränderungen der vergangenen Jahre vor allem auch weitreichende Veränderungen in den Arbeitsbeziehungen provoziert haben. Weder internationale Organisationen wie die ILO und in noch geringerem Masse die mexikanischen Stellen haben sich bislang mit ihren Forderungen, Reglements und Gesetzen an dieses Tempo anzupassen vermocht. Vor allem in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit wirkt sich dies sehr negativ auf die Arbeitnehmer aus, die derzeit häufig ohne angemessenen arbeitsrechtlichen Schutz in zunehmend flexibleren Arbeitsverhältnissen angestellt werden, die abzulehnen oder zu beenden sie sich häufig aus Mangel an Alternativen nicht erlauben können. Hier bleibt zu hoffen, dass die entsprechenden Stellen sich möglichst rasch an die Dynamik des Arbeitsmarktes anpassen und entsprechende und vor allem wirksame Schutzmechanismen für die Arbeitnehmer entwickeln.

Gleichzeitig zeigt die Studie jedoch auch eine Reihe von Anknüpfungspunkten für Folgestudien auf. So wäre es interessant, die Entwicklungen auf dem Gebiet der Leiharbeit in Deutschland mit denen in Mexiko zu vergleichen, zumal auch in der BRD der Arbeitnehmerschutz gerade für Leiharbeiter zunehmend stärker den Flexibilitätsbedürfnissen der Wirtschaft geopfert zu werden scheint (LEIHARBEIT o.J.; LEIHARBEIT_ZEITARBEIT, o.J.; HOEBER 2003). Des weiteren wäre es interessant zu untersuchen, warum gerade Mexiko recht freizügig mit den Arbeitnehmerrechten von Leiharbeitern umgeht, während in anderen lateinamerikanischen Ländern wie Uruguay und Chile die Thematik doch auf sehr viel mehr Widerstand stößt, so dass sich mittlerweile selbst die Leiharbeitsfirmen selbst gesprächsbereit zeigen (ECHEVERRIA et al. 1998). Hängt dieses Verhalten vielleicht mit dem NAFTA-Vertrag und der daraus resultierenden engen Bindung vor allem an die USA zusammen?

Und schließlich vermochte die vorliegende Studie, da sie nur als Einführung konzipiert ist, auf eine Reihe von Sachverhalten nicht näher einzugehen oder diese zu vertiefen, so z.B. im Fall des mexikanischen Schiedssystems für Arbeitsrechtsstreitigkeiten.

Die noch ausstehenden Untersuchungsaspekte berücksichtigend wäre es wünschenswert, wenn die vorliegende Arbeit das Interesse für eine eingehendere Betrachtung des Themas geweckt hätte.

6. Literaturverzeichnis

ALCALDE, Arturo (2004): El difícil camino hacia la Reforma Laboral, in: BOUZAS ORTIZ, ALFONSO (2004): La Reforma Laboral Que Necesitamos. ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?, México, S. 15-30.

ALTENBURG, Tilmann et al. (1998): Desarrollo y Fomento de la Subcontratación Industrial en México. Materiales de Trabajo No. 6, Friedrich Ebert Stiftung.

ANACONA, Angelia (1999): Industria. Empleos de baja calidad; GACETA UNIVERSITARIA Nr. 122, 19.7.1999, Guadalajara, S.6.

BARBA, Héctor (2004): La contratación colectiva en México, in: BOUZAS ORTIZ, ALFONSO (2004): La Reforma Laboral Que Necesitamos. ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?, México, S.123-150.

BOUZAS, José Alfonso (2004): Por una reforma laboral integral, in: BOUZAS ORTIZ, ALFONSO (2004): La Reforma Laboral Que Necesitamos. ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?, México, S.31-60.

DE BUEN, Carlos (2004): Propuesta para la reforma laboral sobre el derecho procesal, in: BOUZAS ORTIZ, ALFONSO (2004): La Reforma Laboral Que Necesitamos. ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?, México, S.215-223.

DE BUEN, Néstor (2004): El Derecho del trabajo frente a las nuevas formas de organización empresarial, in: BOUZAS ORTIZ, ALFONSO (2004): La Reforma Laboral Que Necesitamos. ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?, México, S. 61-82.

DE BUEN LOZANO, Néstor (1991): Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 8ª edición, México.

DE LA CUEVA, Mario (1990): El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Historia, Principios fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales, Tomo 1, 12. Edición, México.

DE LA O, Maria Eugenia (2001): Las Maquiladoras en Jalisco: ¿el nuevo Silicon Valley?, in: DE LA O MARTINEZ, María Eugenia / Cirliá Quintero Ramírez (Coords.): Globalización, Trabajo y Maquilas: Las nuevas y viejas fronteras en México, México D.F., S.277-309.

ECHEVERRIA, Magdalena et al (1998): El otro Trabajo. El suministro de personal en las empresas, Santiago/Chile.

GARCIA VILLANUEVA, Carlos, Alfred STOLL (1995): Las relaciones laborales en México y su contexto económico y social, en: WANNÖFFEL, Manfred (Coord.): Ruptura en las relaciones Laborales, México D.F., S.211-247.

GLORIA MORALES, José Antonio (2003): Que reforma diversos artículos y adiciona un capítulo denominado trabajo prestado a través de Empresas de Subcontratación de personal a la Ley Federal de Trabajo, presentada por el Diputado José Antonio Gloria Morales, del Grupo Parlamentario del PAN, en la sesión del martes 22 de Abril de 2003, Gaceta Parlamentaria, número 1236-I, miércoles 23 de abril de 2003 (1152), México D.F.

GONZALEZ, Mariana (2000): Colocación. Empleos reciclables, in: Gaceta Universitaria Nr. 179, 16.10.2000, S.6.

NARCIA, EUGENIO (2004): Registro público de sindicatos y contratos colectivos de trabajo, in: in: BOUZAS ORTIZ, ALFONSO (2004): La Reforma Laboral Que Necesitamos. ¿Cómo transitar a una auténtica modernización laboral?, México, S.185-194.

PARTIDA, Raquel (2002): Globalización y sindicatos en la industria electrónica en Jalisco, in: PARTIDA, Raquel et al (Coord.) (2002): El sindicalismo en México ante el nuevo milenio: una perspectiva global, Guadalajara – México D.F. – Zapopan, S. 229-252).

Internetliteratur:

ALCALDE, Arturo/ Hector BARBA (o.J.): Comparativo sobre propuestas de la iniciativa CT-SE de Reformas a la LFT y la iniciativa de Reformas de la LFT de la UNT <http://www.unt.org.mx/lft/comp2.doc> (25.10.04).

BACKGROUND (2004): Background to the general discussion; www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/er_back.htm (12.10.04).

BÖCKLER (o.J.): Glossar zur Tarifpolitik – L. Leiharbeit/Zeitarbeit; http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-5F2B59EA/hbs/hs.xsl/553_16980.html (25.10.04).

BOUZAS, José Alfonso (o.J.): Los contratos colectivos de protección y el proyecto oficial de reforma laboral; http://www.coparmex.org.mx/eventos/forolaboral/ponencias/jose_bouzas.htm (21.10.04).

BRONSTEIN, Arturo S. (1999): La subcontratación laboral; www.oit.or.cr/oit/papers/subcontratacion.pdf (30.8.2004).

CAFOD (2003): Limpie su computadora. Condiciones laborales en el sector de productos electrónicos; <http://www.cafod.org.uk/var/storage/original/application/phpiKvhwr.pdf> (12.10.04).

CASTILLEJA, Rafael (2004): Néstor de Buen: La Ley Abascal no pasará, in: Macro Económica Nr.126, 1.2.2004; http://www.macroeconomia.com.mx/articulos.php?id_sec=18&id_art=521&id_ejemplar=43 (21.10.04).

CEREAL (2000): El reporte anual completo del CENTRO DE REFLEXIÓN Y ACCIÓN LABORAL (CEREAL), basado en México, D.F. El reporte informa sobre la situación de los sindicatos y los trabajadores en el año 2000 desde una perspectiva democrática; <http://www.labournet.de/internationales/mexiko/cereal-s.html> (28.10.04).

CLIMENT BELTRAN, Juan B. (o.J.): La OIT y la contratación laboral; <http://www.bibliojuridica.org/libros/3/1090/14.pdf> (25.10.04).

COMSUBCONTR (1998): Informe de la Comisión del Trabajo en Subcontratación. Presentación, discusión y adopción; <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/com-cond.htm> (19.10.04).

CONSTITUCION (2004): Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/9/> (15.10.04).

CORTES, Gabriela (2003): Panel 1: Verhaltenskodizes für multinationale Unternehmen – Erfahrungen aus der Praxis; www.otto-brenner-stiftung.de/fix/docs/files/Cortes.pdf (11.11.2004).

DE LA GARZA, Enrique (2001): NAFTA, Manufactura y Trabajo en México. Ponencia presentada en la XX Asamblea General de CLACSO, Guadalajara, México, 21 al 24 de Noviembre del 2001; http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/delagarza.doc (25.10.04).

DELAGARZA-BOUZAS (1998): La Flexibilidad del Trabajo en México: Una visión actualizada. Rights vs. Efficiency Paper No.4; <http://www.columbia.edu/cu/ilas/publications/papers/garza.html> (25.10.04).

DUSSEL, Enrique (1998): La subcontratación como proceso de aprendizaje: el caso de la electrónica en Jalisco (México) en la década de los noventa, Santiago de Chile; www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/empresa/pdf/labarc9.pdf (12.10.04).

ECHEVERRIA, Magdalena (o.J.): Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo, Temas laborales No. 7, Artículo principal; http://portal.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-60338_Tema_Laboral_Subcontratac_de_la_producc_y_subcontratac_del_trabajo.pdf (12.10.04).

HOEBER, DIRK (2003): SPD ändert das Grundsatzprogramm: Zeitarbeit kein Tabu mehr, in: Junge Welt vom 29.9.2003; http://www.ig-zeitarbeit.de/admindownload/29-09-03_JW.doc (14.10.04).

ILO (1997a): Übereinkommen 181. Übereinkommen über private Arbeitsvermittler; <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/gc181.htm> (15.10.04).

- ILO (1997b):** Empfehlung 188. Empfehlung betreffend private Arbeitsvermittler;
<http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/recdisp1.htm> (19.10.04).
- ILO (2002):** Labour reforms and integration processes in the member states of the OAS: 1980-2000, Lima, International Labour Office;
http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_DocumentID=3588 (27.10.04).
- ILO (2004):** Date, place and agenda of the 95th Session (2006) of the International Labour Conference;
<http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/standards/relm/gb/docs/gb289/pdf/gb-2.pdf> (15.10.04).
- IMSS (2004):** Informe de la Dirección General. XCIV Asamblea General Ordinaria;
<http://www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/F2A5663D-F644-41CB-B930-771AC44DE523/0/informe94asamblea.pdf> (19.10.04).
- JUNTAS (o.J.):** Archivo General de la Nación. Guía General: 211 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
<http://www.agn.gob.mx/archivos/211.htm> (21.10.04).
- LEIHARBEIT (o.J.):** <http://www.suedwind-institut.de/3-050-03.htm> (14.10.04)
- LEIHARBEIT_ZEITARBEIT (o.J.):** <http://www2.huberlin.de/esf/absu/texte/ABSU%2008.pdf> (14.10.04)
- LFT (1998):** Ley Federal de Trabajo;
<http://www.cddhcu.gob.mx/leyinfo/txt/125.txt> (15.10.04).
- MIDDLEBROOK, Kevin, Cirilia QUINTERO RAMIREZ (1998):** Las juntas locales de conciliación y arbitraje en México: registro sindical y soluciones de conflictos en los noventa, in: Estudios Sociológicos, Mayo –Agosto de 1998;
http://www.hemerodigital.unam.mx/ANUIES/colmex/estud_soc/may-ago98/estud47/sec_5.html (13.9.04).
- OIT (2003):** El ámbito de la relación de trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra;
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf> (27.10.04).
- ORTEGA, Max (o.J.):** Neoliberalismo y Reforma de la Legislación Laboral, Acontecer, revista trabajadores núm 7 de la Universidad Obrera de México;
<http://www.uom.edu.mx/trabajadores/07max.html> (27.10.04).
- PARTIDA, Raquel (2001):** Nuevas formas de empleo flexible en México: el trabajo subcontratado en las agencias de colocación en Jalisco, in: Región y Soledad, Vol. XIII, No. 22, Julio-Diciembre 2001; Austin/Texas, S.99-127;
http://lanic.utexas.edu/project/etext/colson/22/22_4.pdf (25.10.04).

REGLAMENTO (1982): Reglamento de agencias de colocación de trabajadores;
http://www.stps.gob.mx/02_sub_trabajo/01_dgaj/r_agencias.pdf (15.10.04).

REPORT (1998): Report of the committee of contract labour, 86. ILO-Konferenz, Juli 1998;
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/com-cont.htm# Resolution> (14.10.04).

REPORT (2004): Report V submitted to the Conference;
http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/er_report.htm (15.10.04).

RESOLUTION (2004): Resolution concerning the employment relationship;
http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/er_conc.htm (15.10.04).

REYNOSO CASTILLO, Carlos (1999): Situación de trabajo y protección de los trabajadores. Estudio del caso de México;
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/wpnr/mexico.pdf> (15.10.04).

SAMANIEGO, Norma et al. (2000): Los principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México en los inicios del Siglo XXI;
<http://www.oit.org.mx/pdf/desafios/desafios.pdf> (19.10.04).

SOLIDARIDAD (2001): „Niemand weiss für wen er arbeitet. Leiharbeit und Ausbeutung, Berichte und Analysen aus Chile. 21.Jg., Nr.212, Jan-Feb. 2001;
<http://www.labournet.de/internationales/cl/leih.html> (12.10.04).

STOLOVICH, Luis (o.J.): La Tercerización ¿Con qué se come?, Biblioteca virtual. Sala de lectura, CLACSO, Argentina;
<http://168.96.200.17/ar/libros/uruguay/ciedur/stolovich.rtf> (22.10.04).

TRABAJADORES (1999): Anteproyecto de ley de regulación del trabajo en empresas suministradoras de mano de obra. Documentos de 4ta. Etapa de la propuesta alternativa de los Trabajadores sobre Seguridad Social. Anexo Trabajadores Temporarios, Uruguay, April 1999;
http://www.redsegsoc.org.uy/2_V4-Anexo-Temporarios.htm (21.10.04).

TRIBUNAL (o.J.): Archivo General de la Nación. Guía General: 212 Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje;
<http://www.agn.gob.mx/archivos/212.htm> (13.9.04).

ZEITARBEIT IN EUROPA (2000):
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/1999/01/study/tn9901249s.html> (21.10.04).

Zeitungsartikel:

JORNADA (1998): Centrales obreras darán a conocer hoy su postura sobre las enmiendas, La Jornada, 10.8.1998, México D.F.

JORNADA (1999): Néstor de Buen. El derecho del trabajo ante el nuevo milenio, La Jornada, 3.5.1999, México D.F.

JORNADA (2004): Las curiosas interpretaciones patronales. Néstor de Buen, La Jornada, 13.6.2004, México D.F.

REFORMA (2003): Contratan más empleados con prestaciones, Reforma, 27.6.2003, México, D.F.

Gerichtsurteile:

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil 85, 6. Teil, S.49, Tesis Cuarta Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil 97-102, 5. Teil, S.32, Tesis Cuarta Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil II, segunda Parte-1, S.305, Tesis Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil VIII-Octubre, S.263, Tesis Primer Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Band X, Agosto 1999, S. 794, Tesis Tribunal Colegiado den Materia de Trabajo del Segundo Circuito, Entscheidung II.T.84 L.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Band XIII, Mayo 2001, S.1162, Tesis Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Entscheidung I.9°.T.131 L.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil XIV-Julio, S.637, Tesis Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil XIV-Julio, S.638, Tesis Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil XIV-Julio, S.639, Tesis Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil IX-Abril, S.527, Tesis
Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil XXII, 5. Teil, S.87, Tesis
Cuarta Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil XXXIV, 5. Teil, S.32, Tesis
Cuarta Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil XLII, 5. Teil, S.40, Tesis
Cuarta Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil LVII, S.1219, Tesis Cuarta
Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil LVIII, S.129, Tesis Cuarta
Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil LIX, S.3421, Tesis Cuarta Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil LXI, S.5029, Tesis Cuarta Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil LXVI, S.1955, Tesis Cuarta
Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil LXXII, S.1420, Tesis Cuarta
Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil LXXIII, S.1579, Tesis Cuarta
Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil LXXXI, S.5880, Tesis Cuarta
Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil XCIII, S.398, Tesis Cuarta
Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil XCIII, S.989, Tesis Cuarta
Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil XCVI, S.971, Tesis Cuarta
Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil XCVI, S.2173, Tesis Cuarta
Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil CXX, S.123, Tesis Cuarta Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil CXXII, 5. Teil, S.11, Tesis Cuarta Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil, CXXII, 5. Teil, S.43, Tesis Cuarta Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil CXXII, S.520, Tesis Cuarta Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil CXXIII, S. 399, Tesis Cuarta Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil CXXV, S.1978, Tesis Cuarta Sala.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Teil CXXVI, S.210, Tesis Cuarta Sala.