

Titel Leiharbeit klarer und fairer regeln

AntragstellerInnen Hannover

Zur Weiterleitung an

angenommen mit Änderungen angenommen abgelehnt

Leiharbeit klarer und fairer regeln

- 1 • Einführung einer Überlassungshöchstdauer (Die Dauer, welche die selbe Person maximal von einem Betrieb
- 2 als Leiharbeiter*in beschäftigt werden darf) von 18 Monaten. Diese soll auch mit einer vorhanden Unterbre-
- 3 chung des Personalleasings gelten. Bei einer weiteren Entleihung werden die vorherigen Wochen angerechnet.
- 4 • Die Einführung einer Kündigungsfrist von vier Wochen.
- 5 • Der Equal-Pay-Grundsatz (Gleiches Gehalt wie Stammarbeitskräfte) muss ohne Ausnahmen gelten. Dies soll
- 6 auch gelten, sollte es zu einer Unterbrechung der Beschäftigung beim Entleiher kommen. Bei der nächsten
- 7 Entleihung werden die vorherigen Wochen angerechnet.

8 *Begründung*

- 9 In einigen Fällen kommt es dazu, dass Arbeitnehmer*innen monatelang als Leiharbeiter*in in einem Betrieb sind.
- 10 Die jetzige Grenze beträgt 18 Monate ohne Unterbrechung. Nach einer dreimonatigen Unterbrechung, beginnt das
- 11 ganze aber wieder bei 0 und eine weitere Entleihung von bis zu 18 Monaten ist möglich. Wir glauben, wenn ein Betrieb
- 12 eine Person 18 als Leiharbeiter*in beschäftigt hat, kann diese Person auch fest angestellt werden!
- 13 Zurzeit betragen die Kündigungsfristen für Leiharbeiter*innen meist nur wenige Tage (!). Dies bedeutet eine große
- 14 Ungewissheit und Unsicherheit für die Arbeitnehmer*innen.
- 15 Wird bei der Arbeitnehmer*innenüberlassung ein Zeitarbeitsarbeitsvertrag angewendet, und das ist der Regelfall, hat
- 16 der/die Leiharbeiter*in erst nach neun Monaten (!) ununterbrochener Überlassung an dem selben Betrieb einen
- 17 gesetzlichen Equal-Pay-Anspruch. Bei bzw. nach einer Unterbrechung von drei Monaten und einem Tag beginnt diese
- 18 Frist allerdings erneut. Dadurch können Leiharbeiter*innen durch (meist) miese Bezahlung als billige Arbeitskräfte
- 19 ausgenutzt werden.