A 032 DGB-Bezirksvorstand Rheinland-Pfalz/Saarland
Lfd.-Nr. 1072

Leiharbeit

Die Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmerinnen und –arbeitnehmer müssen denen der Stammbelegschaften angeglichen werden (Equal Treatment) und das Einkommen muss mindestens Equal Pay entsprechen. Der DGB muss sich konsequent für eine Verbesserung der bestehenden DGB-Leiharbeitstarifverträge sowie der gesetzlichen Bestimmungen im Bereich der Leiharbeit einsetzen.

Die klare Positionierung des DGB ist die weitere Regulierung der Leiharbeit auf Grund der folgenden genannten Punkte.

Zur Regulierung muss bei den Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmerinnen und –arbeitnehmern Folgendes beachtet werden:

- *Der DGB soll seine politischen Einflussmöglichkeiten nutzen, um einen Mindestlohn gesetzlich voranzubringen und verankern zu lassen. Die Höhe des Mindestlohns soll der Beschlusslage des DGB entsprechen. Durch die Umsetzung würde Lohndumping und Wettbewerbsverzerrung ein Riegel vorgeschoben werden.*
- *Um auch ausländische Leiharbeitsbetriebe an den Mindestlohn zu binden, muss die jeweilige Branche ins Entsendegesetz aufgenommen werden.*
- *Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" muss mindestens gelten.*

- *Die maximale Verleihzeit an einen Betrieb muss wieder gesetzlich begrenzt werden und soll sich an konjunkturellen Auftragsspitzen orientieren.*
- *Spätestens bei Erreichen der maximalen Verleihzeit, muss der/dem Leiharbeiter/in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in dem Einsatzbetrieb angeboten werden. Es muss verhindert werden, dass Leiharbeitnehmer/innen vor dem Erreichen der maximalen Verleihzeit durch andere Leiharbeitnehmer/innen ersetzt werden, um die Übernahmeverpflichtung des Entleihbetriebes zu umgehen.*
- *Anstellung nicht nur für die Verleihzeit: Das sogenannte Synchronisationsverbot muss wieder in das Arbeitnehmer-*

Beschluss des DGB-Bundeskongresses:
Annahme als Material zu Antrag A 001

überlassungsgesetz aufgenommen werden. Danach muss ein Leiharbeitsunternehmen seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dauerhaft beschäftigen.

- *Die betriebliche Mitbestimmung muss gestärkt werden, um ggf. durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen Regelungen u.a. zur maximalen Verleihzeit und zur Höchstquote für Leihbeschäftigte im Betrieb treffen zu können. Hierbei ist auch das BAG Urteil vom 13. März 2013 -7ABR 69/11- umzusetzen. Hier gilt das Prinzip „Leiharbeiter_innen wählen und zählen". Die Ausweitung des Betriebsverfassungsgesetzes auf die Mitbestimmungsmöglichkeiten für Leiharbeiterinnen und –arbeiter muss vorangetrieben werden.*
- *Der oftmals nur auf dem Papier geltende Gleichstellungsgrundsatz für Leiharbeitnehmer/innen muss ohne Abstriche durchgesetzt werden. Dazu gehört insbesondere, dass für Leiharbeiter/innen die gleichen Tarife und Leistungen, zum Beispiel bei Betriebsrenten, Abfindungen oder Weiterbildung gelten, wie für die Stammbelegschaften (Equal Treatment).*
- *Bei der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Entleihbetrieb müssen die Zeiten der Verleihzeit als Betriebszugehörigkeit angerechnet werden.*
- *Die Vermittlung von Erwerbssuchenden durch die Agentur für Arbeit in Zeitarbeitsfirmen muss gesetzlich eingeschränkt werden. Sanktionen, die auf Grund einer Ablehnung des Einsatzes in der Leiharbeitsbranche durch die/den Erwerbssuchende/n beruhen, sollen ausgesetzt werden.*