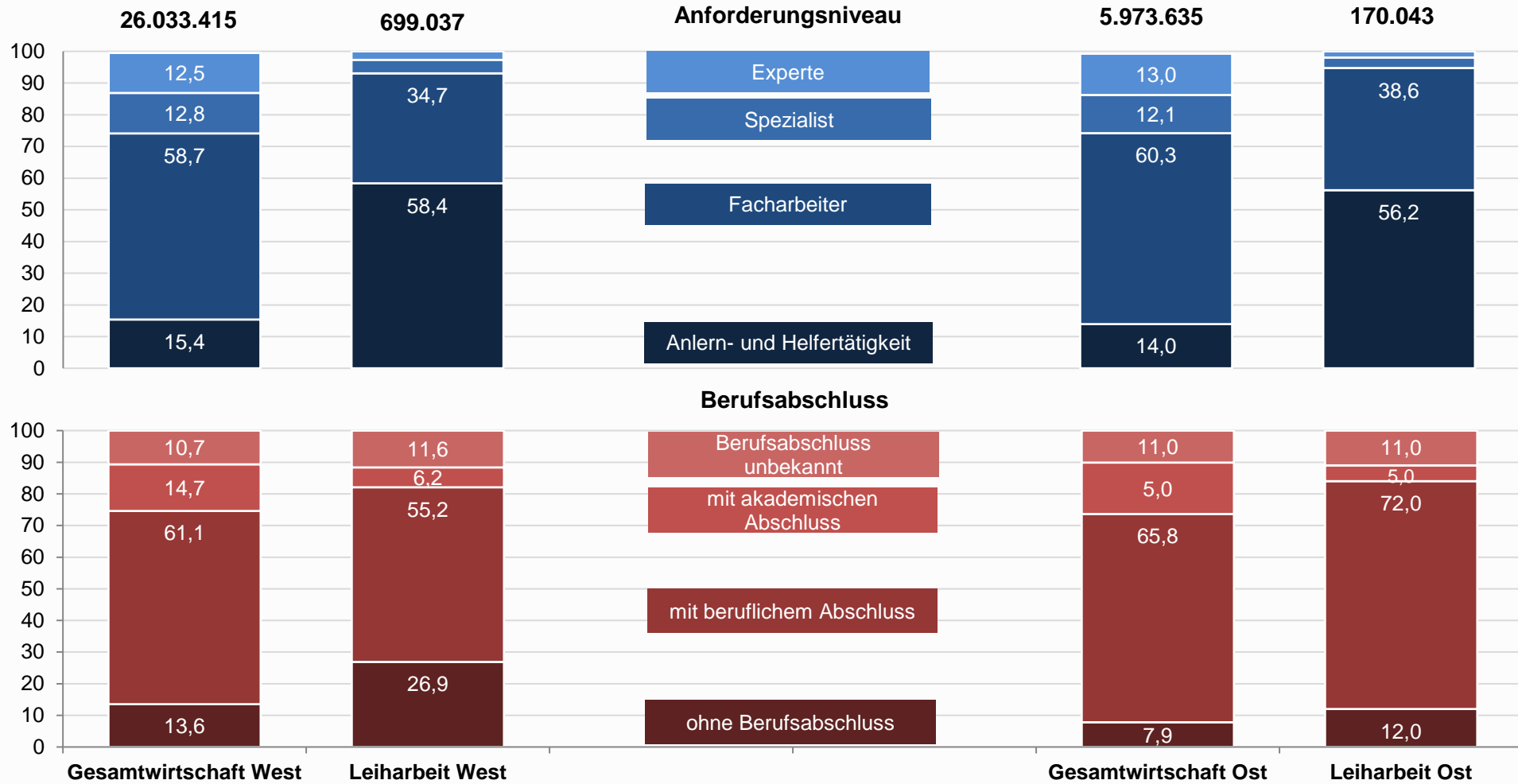


Leiharbeit in West- und Ostdeutschland: Trotz guter Qualifikation arbeitet die Mehrheit nur in Hilfsjobs

■ **Leiharbeitnehmer/innen* nach beruflicher Qualifikation und Tätigkeitsniveau, 09/2016**
 Anteile in %, in West- und Ostdeutschland



* Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2017), Beschäftigungsstatistik, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen



Leiharbeit in West- und Ostdeutschland: Trotz guter Qualifikation arbeitet die Mehrheit nur in Hilfsjobs

Kurz gefasst:

- Im Jahr 2016 befanden sich erstmals mehr als 1 Mio. Menschen in einem Leiharbeitsverhältnis, die Mehrheit war sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Im September 2016 traf dies auf knapp 870.000 Leiharbeiter/innen zu, davon etwa 700.000 in Westdeutschland. Allerdings lassen sich im Vergleich zur Gesamtwirtschaft deutliche Unterschiede im Qualifikations- und Tätigkeitsniveau feststellen.
- Während von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der gesamten Wirtschaft lediglich knapp 15 % in West- und Ostdeutschland einer Anlern- oder Helfertätigkeit nachgehen, betrifft dies fast viermal so viele Zeitarbeiter/innen (58,4 % in Westdeutschland; 56,2 % in Ostdeutschland). Facharbeiterstellen, die mindestens das Niveau eines beruflichen Bildungsabschlusses voraussetzen, werden deutschlandweit gerade einmal von etwas mehr als einem Drittel der Leiharbeiter/innen ausgeübt. Demgegenüber stellt diese Tätigkeitsform für knapp 60 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland das überwiegende Anforderungsniveau dar.
- Gleichzeitig stellen Erwerbstätige mit einem beruflichen Bildungsabschluss in der Zeitarbeit immer noch die Mehrheit (65,5 % im Westen; 72 % im Osten). Allerdings sind Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss in der Leiharbeit in Westdeutschland mit 26,9 % deutlich häufiger vertreten als bei den westdeutschen Beschäftigten insgesamt (13,4 %). Auffällig ist jedoch, dass lediglich 12 % der ostdeutschen Leiharbeiter/innen über keinen beruflichen Bildungsabschluss verfügen und damit kaum mehr als bei allen ostdeutschen Beschäftigten (7,9 %).
- Daraus wird ersichtlich, dass es in der Zeitarbeit eine deutliche Diskrepanz zwischen der formalen Qualifikation der Beschäftigten und dem Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit gibt, die im Osten erkennbar stärker ausgeprägt ist als im Westen. Dieses Missverhältnis kann unter anderem dadurch erklärt werden, dass rund zwei Drittel aller Leiharbeiter/innen vor ihrer Tätigkeit arbeitslos gewesen sind und etwa ein Drittel der vermittelten Arbeitslosen eine Zeitarbeitsstelle annehmen. Diese hohe Vermittlungsrate kommt zustande, weil es zahlreiche Kooperationsformen zwischen Zeitarbeitsfirmen und lokalen Arbeitsagenturen und Jobcentern gibt. Bei der Mehrzahl der gemeldeten Leiharbeitsstellen handelt es sich allerdings lediglich um Anlern- und Helfertätigkeiten. Ein wesentlicher Teil der qualifizierten Arbeitslosen nimmt diese einfachen Tätigkeiten vermutlich nur auf, weil sie von den Arbeitsagenturen dazu gedrängt werden. Auch die Hoffnung auf positive Beschäftigungssignale oder einen Übergang in eine andere Beschäftigung dürften eine Rolle spielen.
- Dabei laufen die Beschäftigten Gefahr, dass sie ihre bisherigen Qualifikationen entwerten, weil sie ihre erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht nutzen können. Hinzu kommt, dass ihnen vielfach berufliche Entwicklungsmöglichkeiten verwehrt bleiben, da Verleihbetriebe kaum ein Interesse an betrieblicher Weiterbildung für die Beschäftigten haben. Damit verschärft sich das Risiko, dass Leiharbeiter/innen nur äußerst selten den Übergang in ein normales Beschäftigungsverhältnis schaffen können.

Hintergrund:

Die Zahl der Leiharbeiter/innen hat sich seit Mitte der 1990er Jahre mehr als verfünffacht und stieg im Jahr 2016 erstmals auf über 1 Mio. Beschäftigte an. Die Expansion der vergangenen Jahre lässt sich vor allem auf die mit den Hartz-Gesetzen eingeleitete Deregulierung der Zeitarbeit im Jahr 2003 (Novelle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes) zurückführen (vgl. [Abbildung IV.27](#)). Die Versuche der Gewerkschaften, die Leiharbeit tarifvertraglich zu regulieren und einzudämmen, haben bislang nicht zu einem Rückgang dieser Beschäftigungsform geführt. Trotz der deutlichen Zunahme der letzten Jahre ist der Beschäftigungsanteil der Leiharbeiter/innen in Relation zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten immer noch relativ gering: Er liegt bei nur 3,2 %. Das verweist darauf, dass ein Kern aus einer erfahrenen Stammebelegschaft nach wie vor unabdingbar für den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen ist.

In der Zeitarbeitsbranche dominiert die Beschäftigung von Männern. Sie stellen über zwei Drittel der gewerbsmäßig überlassenen Arbeitnehmer dar. Zudem werden Leiharbeiter/innen in den verschiedenen Branchen unterschiedlich häufig eingesetzt. Vor allem bei Männern ist Leiharbeit im Bereich des verarbeitenden Gewerbes (z.B. Automobilindustrie) stark ausgeprägt. Frauen werden dagegen wesentlich öfter im Dienstleistungs-, Gesundheits- und Sozialbereich eingesetzt.

Für die Unternehmen ist Leiharbeit aus verschiedenen Gründen von Interesse: Zeitarbeit ermöglicht die schnelle Überbrückung von kurzfristigen Personalengpässen, z.B. bei krankheits- und urlaubsbedingten Ausfällen oder im Falle saisonaler Spitzen. Die eigene Personaldecke kann reduziert werden, ohne dass die betriebliche Reaktionsfähigkeit auf marktbedingte Schwankungen eingeschränkt wird. Leiharbeit vermeidet die für Arbeitgeber nachteiligen Aspekte von dauerhaften regulären Beschäftigungsverhältnissen, denn die Leiharbeiter scheidet nach Ablauf des Vertrages automatisch aus dem Betrieb aus und haben keinerlei Weiterbeschäftigungsansprüche. Zeitarbeit macht es schließlich möglich, gezielt bestimmte Aufgaben auszugliedern und nicht von der Stammebelegschaft erledigen zu lassen. Der Rekrutierungs- und Verwaltungsaufwand wird hierbei auf die Verleihbetriebe verlagert. Diese Vorteile gewinnen dann an Gewicht, wenn der Einsatz von Leiharbeit kostengünstig ist. Dies ist dann der Fall, wenn die Entlohnung der Betroffenen niedriger ausfällt als die der regulär Beschäftigten. Zeitarbeit kann damit zum Unterlaufen von tariflichen Standards genutzt werden. Auch wird Leiharbeit inzwischen zunehmend strategisch (und oft dauerhaft) eingesetzt.

Gerade für Arbeitslose bietet die Leiharbeit zunächst eine Chance, den (Wieder-) Einstieg in das Erwerbsleben zu schaffen, da die Zutrittsbarrieren bei Zeitarbeitsfirmen nicht so hoch wie bei regulären Betrieben sind. Mehr als zwei Drittel der neu abgeschlossenen Zeitarbeitsverhältnisse wurden 2016 mit Personen geschlossen, die unmittelbar vorher arbeitslos waren. Etwa jeder fünfte neue Leiharbeiter war zuvor sogar mehr als ein Jahr arbeitslos oder noch nie vorher beschäftigt.

Die ausgeprägte Aufnahme eines Leiharbeitsverhältnisses von Arbeitslosen liegt auch daran, dass mittlerweile rund ein Drittel aller gemeldeten Stellen bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern aus der Branche der Arbeitnehmerüberlassung stammen. Gleichzeitig fängt etwa ein Drittel der vermittelten Arbeitslosen eine Arbeitsstelle in einer Zeitarbeitsfirma an und damit doppelt so viele wie im verarbeitenden Gewerbe. Die hohe

Vermittlungsrate liegt darin begründet, dass es nach wie vor zahlreiche Kooperationsvereinbarungen zwischen Zeitarbeitsfirmen und lokalen Arbeitsagenturen sowie Jobcentern gibt, die bis hin zu einem formalisierten Datenaustausch führen können. Neben dem klassischen Weg der Arbeitsvermittlung mit Stellenangebot und Vermittlungsvorschlägen finden in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern immer wieder auch Zeitarbeitsmessen statt. Kritisch anzumerken ist, dass es sich bei der Mehrzahl der gemeldeten Leiharbeitsstellen lediglich um Anlern- und Helfertätigkeiten handelt. Ein wesentlicher Teil der qualifizierten Arbeitslosen nimmt diese einfachen Tätigkeiten vermutlich nur auf, weil sie von den Arbeitsagenturen dazu gedrängt werden. Auch die Hoffnung auf positive Beschäftigungssignale oder einen Übergang in eine andere Beschäftigung dürften eine Rolle spielen. Zudem ist fraglich, ob es sich bei den gemeldeten Stellen tatsächlich nur um Helfertätigkeiten handelt, oder vielmehr um qualifizierte Arbeit, die aus Kostengründen mit einer niedrigeren Qualifikationsanforderung ausgeschrieben werden.

Bei dem Vergleich der Verteilung der Qualifikations- und Tätigkeitsniveaus von Leiharbeiter/innen wird ersichtlich, dass die Abweichungen zur Gesamtwirtschaft beim Anforderungsniveau höher ausfallen als beim Qualifikationsniveau. Während von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der gesamten Wirtschaft lediglich knapp 15 % in West- und Ostdeutschland einer Anlern- oder Helfertätigkeit nachgehen, betrifft dies fast viermal so viele Leiharbeiter/innen (58,4 % in Westdeutschland; 56,2 % in Ostdeutschland). Facharbeiterstellen, die mindestens das Niveau eines beruflichen Bildungsabschlusses voraussetzen, werden deutschlandweit gerade einmal von etwas mehr als einem Drittel der Leiharbeiter/innen ausgeübt. Demgegenüber stellt dieses Tätigkeitsniveau für knapp 60 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland das überwiegende Anforderungsniveau dar. Tätigkeiten, die eine höhere Qualifikation erfordern spielen bei Leiharbeiter/innen nur eine untergeordnete Rolle und sind in der Gesamtwirtschaft erkennbar stärker vertreten.

Gleichzeitig stellen Erwerbstätige mit einem beruflichen Bildungsabschluss in der Zeitarbeit immer noch die Mehrheit (65,5 % im Westen; 72 % im Osten). Allerdings sind Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss in der Zeitarbeit in Westdeutschland mit 26,9 % deutlich häufiger vertreten als bei den westdeutschen Beschäftigten insgesamt (13,4 %). Auffällig ist jedoch, dass lediglich 12 % der ostdeutschen Leiharbeiter/innen über keinen beruflichen Bildungsabschluss verfügen und damit kaum mehr als bei allen ostdeutschen Beschäftigten (7,9 %). Daraus wird ersichtlich, dass es eine deutliche Diskrepanz zwischen der formalen Qualifikation der Beschäftigten und dem Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit gibt. Dabei laufen die Beschäftigten Gefahr, dass sie ihre bisherigen Qualifikationen entwerten, weil ihre Tätigkeit nicht ihrem erlernten Beruf entspricht und sie ihre erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht nutzen können. Hinzu kommt, dass ihnen vielfach berufliche Entwicklungsmöglichkeiten verwehrt bleiben, da Verleihbetriebe kaum ein Interesse an betrieblicher Weiterbildung für die eigenen Beschäftigten haben. Damit verschärft sich das Risiko, dass Leiharbeiter/innen nur äußerst selten den Übergang in ein normales Beschäftigungsverhältnis schaffen können.

Leiharbeit ist für die Beschäftigten oftmals mit weiteren sozialen Problemen und Risiken verbunden: Sie sind jeweils kurzfristig in Betrieben tätig, zu denen sie nicht „gehören“. Sie werden nach anderen und niedrigeren Tarifen bezahlt: Die Bruttostundenlöhne der Leiharbeitskräfte liegen deutlich unter den vergleichbaren Stundenentgelten aus der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor (vgl. [Abbildung III.9](#)) und mehr als zwei Drittel (67,2 %) der Leiharbeitskräfte bundesweit sind sogar von Niedriglöhnen betroffen (vgl. [Abbildung III.33](#)). Zudem fühlen sich Betriebsräte

für sie nicht oder nur begrenzt zuständig. Der Einsatz von Leiharbeiter/innen wirkt zugleich negativ zurück auf die Stammbeschäftigten des Betriebes: Da der Personalumschlag in den Entleihbetrieben selbst sehr hoch ist, kommt zu den Risiken, denen die Verleihkräfte in den Einsatzbetrieben ausgesetzt sind, noch die erhebliche Instabilität des Leiharbeitsverhältnisses selbst hinzu.

Das geringe Lohnniveau in der Zeitarbeit führt nicht selten auch dazu, dass ergänzende Leistungen der Grundsicherung (Hartz IV) in Anspruch genommen werden müssen. Durch die geringere Entlohnung, hohe Fluktuation und häufige Befristung besteht für viele Leiharbeiter schließlich die Gefahr einer prekären sozialen Absicherung, da beim Bezug von Leistungen der Sozialversicherung die Höhe und die Bezugsdauer des Erwerbseinkommens zentral sind.

Zwar besteht die Möglichkeit, von der Zeitarbeit in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis bei einem Entleihbetrieb wechseln zu können. Man spricht hierbei vom sog. „Klebeffekt“. Bislang jedoch erweist sich die Brückenfunktion der Leiharbeit in reguläre Beschäftigung als ungünstig: Knapp die Hälfte aller Leiharbeitsverhältnisse dauert höchstens drei Monate. Dabei ist das Risiko arbeitslos zu werden fünfmal höher als in der Gesamtwirtschaft und damit so hoch wie in keiner anderen Branche. Gleichzeitig stehen sehr viel mehr Leiharbeiter im Verlauf eines Jahres bei einem oder mehreren Verleihern unter Vertrag als dies die Stichtagszahlen der Statistik vermuten lassen.

Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Seit der Einführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Jahr 1972 ist die Zeitarbeit immer wieder reformiert worden. Die bislang größten Veränderungen erfolgten mit der Einführung von „Hartz I“ im Jahr 2003: Das besondere Befristungsverbot, das Synchronisationsverbot, das Wiedereinstellungsverbot und die Beschränkung der Überlassungsdauer auf höchstens zwei Jahre wurden aufgehoben. Zu Gunsten der Leiharbeiter wurde der so genannte Gleichstellungsgrundsatz im Gesetz verankert. Dieser besagt, dass Leiharbeiter zu denselben Bedingungen beschäftigt werden müssen wie die Stammarbeiter des entleihenden Unternehmens: Gleiche Arbeitszeit, gleiches Arbeitsentgelt, gleiche Urlaubsansprüche (Equal Pay und Equal Treatment-Prinzip). Lediglich durch die Anwendung eines Tarifvertrages kann von diesem Prinzip abgewichen werden. Die nahezu flächendeckende Tarifierung der Branche hat jedoch nicht zur Angleichung der Löhne von Leiharbeitern und Stammbeschäftigten geführt. Da in den Tarifverträgen nur sehr niedrige Löhne vereinbart worden sind, sind die Abstände sogar noch gestiegen.

Erst im Jahr 2011 wurden zwei Maßnahmen ergriffen, um die Arbeitsbedingungen von Leiharbeiter/innen zu verbessern. So wurde zum einen die sogenannte „Drehtürklausel“ gesetzlich verankert, um auszuschließen, dass Beschäftigte von ihren Arbeitgebern entlassen und nach kurzer Zeit als Zeitarbeitnehmer zu schlechteren Konditionen über einen Personaldienstleister wieder eingestellt werden. Zudem verhindert die Drehtürklausel eine Abweichung vom Equal-Pay-Prinzip durch einen Tarifvertrag, denn wenn ein Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor einer Arbeitnehmerüberlassung beim Entleiher entlassen wurde, ist eine erneute Überlassung nur noch auf Basis des Equal-Pay-Prinzips möglich.

Als zweite Maßnahme wurde die Möglichkeit zur Schaffung einer Lohnuntergrenze in der Leiharbeit geschaffen, die im Jahr 2012 erstmals eingeführt worden ist. Seit März 2017 liegt der aktuelle Branchenmindestlohn bei 9,23 € (West) bzw. 8,91 € (Ost), der stufenweise bis Oktober 2019 auf 9,96 € (West) bzw. 9,66 € (Ost) angehoben wird.

Mit der jüngsten Reform zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, das am 01.04.2017 in Kraft getreten ist, wurde wieder eine Höchstüberlassungsdauer eingeführt, die im Normalfall 18 Monate nicht überschreiten darf, jedoch per tariflicher Öffnungsklausel auch von nicht tarifgebundenen Entleihfirmen ausgeweitet werden kann. Die Überlassungshöchstdauer ist arbeitnehmerbezogen und nicht arbeitsplatzbezogen, sodass einzelne Überlassungszeiten addiert werden, wenn zwischen den Zeiträumen weniger als drei Monate liegen. Daneben kann nur in den ersten neun Monaten der Überlassung vom Grundsatz der gleichen Bezahlung für gleiche Arbeit abgewichen werden. Auch hier ist die Regelung arbeitnehmerbezogen und nicht arbeitsplatzbezogen. Branchenzuschlagstarifverträge, die eine stufenweise Angleichung der Vergütung regeln, können bis zu 15 Monate von Equal Pay befreien. Die Ausnutzung der längeren Abweichung ist aber nur möglich, wenn die stufenweise Heranführung an das Entgelt der Stammbesellschaft spätestens nach einer Einarbeitungszeit von sechs Wochen beginnt. Zudem wurde neu geregelt, dass die Überlassung von Arbeitnehmern im Arbeitsvertrag ausdrücklich als solche bezeichnet werden muss. Verleiher und Entleiher begehen eine Ordnungswidrigkeit, wenn sie eine Arbeitnehmerüberlassung nicht offenlegen, etwa bei Ketten-, Zwischen- oder Weiterverleih. Scheinwerkverträge und verdeckte Arbeitnehmerüberlassung sollen so verhindert werden. Bei Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnis bzw. bei verdeckter Zeitarbeit, fehlender Kenntlichmachung der Überlassung im Überlassungsvertrag und Überschreiten der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten ist das Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeiternehmer unwirksam. Diese Rechtsfolgen treten allerdings nicht ein, wenn der Leiharbeiternehmer dem Übergang des Arbeitsvertrages innerhalb eines Monats nach dem für den Beginn der Überlassung vorgesehenen Zeitpunkt bzw. dem Überschreiten der Überlassungshöchstdauer widerspricht und erklärt, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält. Ein früher erklärter Widerspruch („auf Vorrat“) ist unwirksam.

Nur wenige Wochen nach Inkrafttreten der neuen Regelungen einigte sich die IG Metall mit dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall darauf, dass Leiharbeiter/innen in der Metall- und Elektroindustrie künftig bis zu 48 Monate in einem Betrieb beschäftigt werden können, wenn dies freiwillig zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung vereinbart wird. Falls bestimmte Begründungen angeführt werden können, etwa die Laufzeit konkreter Projekte, kann ebenfalls auf freiwilliger Basis eine über 48 Monate hinausgehende Verleihdauer möglich sein. Es kann nur vermutet werden, dass diese Vereinbarung dazu führt, dass sich für viele Leiharbeiter/innen, die überwiegend in der Metall- und Elektrobranche tätig sind, das Ziel einer Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis weiterhin nicht erfüllt und die Ungleichbehandlung zwischen Leiharbeitern und Stammbesellschaften zementiert wird.

Methodische Hinweise

Die Daten zur Arbeitnehmerüberlassung beruhen auf den Ergebnissen der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit sowie dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung.

Die Bundesagentur für Arbeit klassifiziert Berufe in bestimmte Kenntnis- und Fertigniveaus, die vorhanden sein müssen, um einen Beruf ausüben zu können. Das Anforderungsniveau bezieht sich dabei auf die Komplexität der auszuübenden Tätigkeiten und wird somit als berufs- bzw. arbeitsplatzbezogenes Charakteristikum verstanden. Unterschieden werden vier Anforderungsniveaus: Helfer- und Anlernertätigkeiten, fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (Facharbeiter), komplexe Spezialistentätigkeiten sowie hochkomplexe Expertentätigkeiten.

Für die Ausübung einer Helfer- und Anlernertätigkeit sind in der Regel keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich. Aufgrund der geringen Komplexität der Tätigkeiten wird i. d. R. kein formaler beruflicher Bildungsabschluss vorausgesetzt. Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten werden üblicherweise mit dem Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erreicht. Vergleichbar mit diesem Abschluss sind z. B. ein berufsqualifizierender Abschluss an einer Berufsfach- bzw. Kollegschule. Eine entsprechende Berufserfahrung und/oder informelle berufliche Ausbildung wird als gleichwertig angesehen. Spezialistentätigkeiten werden Beschäftigte zugeordnet, die durch Fort- und Weiterbildungen spezielle Fachkenntnisse erworben haben, die sie für gehobene Fach- und Führungsaufgaben qualifizieren. Daneben werden Erwerbstätige dazu gezählt, die eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. einen gleichwertigen Fachschul- oder Hochschulabschluss absolviert haben. Als gleichwertig angesehen werden z. B. der Abschluss einer Fachakademie oder einer Berufsakademie, der Abschluss einer Fachschule der ehemaligen DDR sowie gegebenenfalls der Bachelorabschluss an einer Hochschule. Häufig kann auch eine entsprechende Berufserfahrung und/oder informelle berufliche Ausbildung ausreichend für die Ausübung des Berufes sein. Expertentätigkeiten setzen in der Regel eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung voraus. Der typischerweise erforderliche berufliche Bildungsabschluss ist ein Hochschulabschluss (Masterabschluss, Diplom, Staatsexamen o. Ä.). Bei einigen Berufen bzw. Tätigkeiten kann auch die Anforderung einer Promotion bzw. Habilitation bestehen.

Monatsgrafik Juni 2016 – Kontakt:

Frederic Hüttenhoff | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | 0203 379 2394 | frederic.huettenhoff@uni-due.de