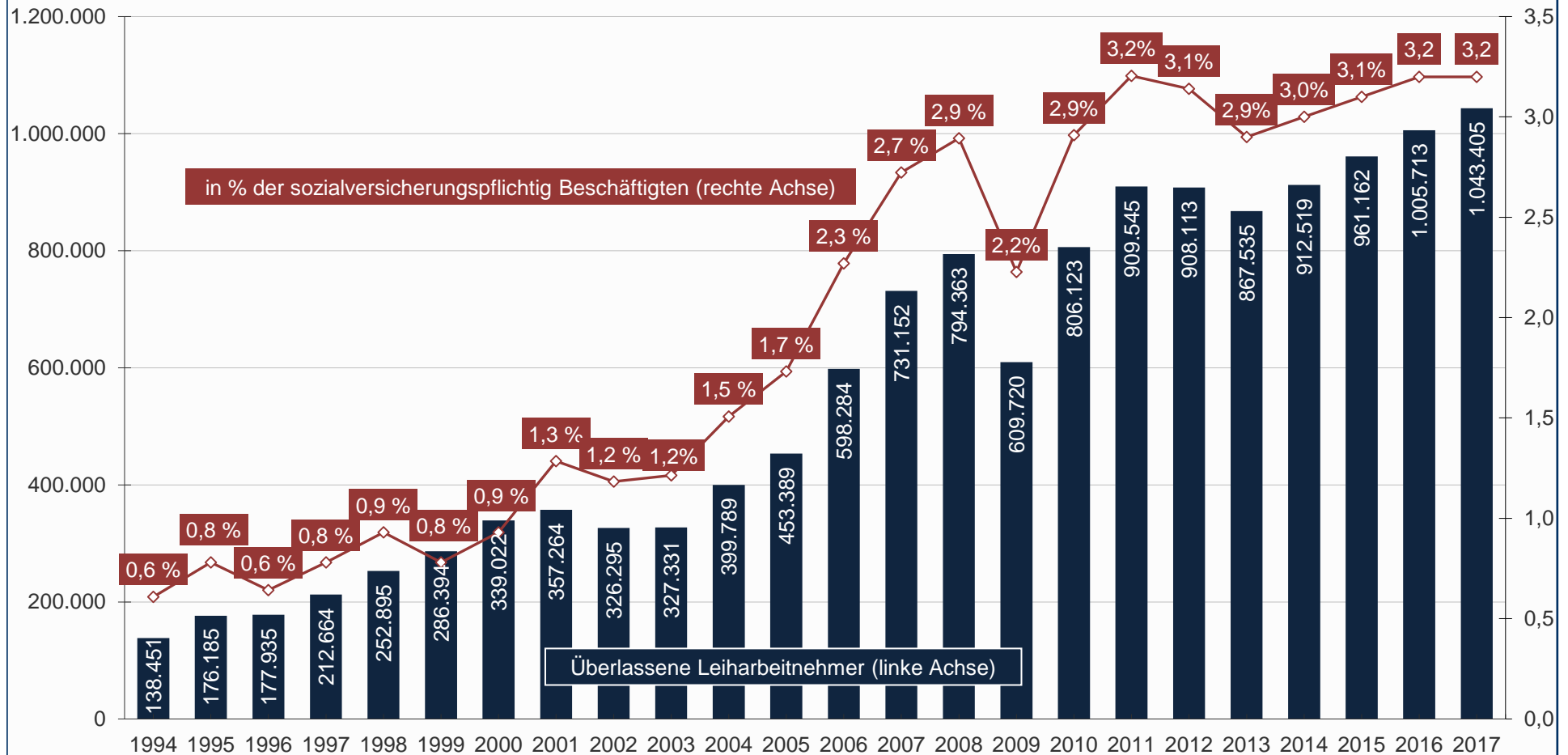


# ■ Überlassene Leiharbeitnehmer\* 1994 - 2017

## Absolut und in % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



\* jeweils Ende Juni

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2018), Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitnehmerüberlassung, Zeitreihe und eigene Berechnungen



## **Überlassene Leiharbeiter 1994 – 2017**

Die Zahl der Leiharbeiter/innen hat sich seit Mitte der 1990er Jahre mehr als verfünffacht und betrug im Juni 2017 rund 1 Mio. Auffällig sind der steile Anstieg in den Jahren seit 2003 sowie der Einbruch im Jahr 2009. Die Expansion lässt sich auf die mit den Hartz-Gesetzen eingeleitete Deregulierung der Leiharbeit im Jahr 2004 (Novelle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes) zurückführen. Der abrupte Rückgang im Jahr 2009 steht im Zusammenhang mit der Finanz- und Wirtschaftskrise, in deren Folge die Unternehmen ihre Produktions- und Auftragsrückgänge durch den Abbau der Leiharbeit überbrückt haben. Trotz der Versuche der Gewerkschaften, die Leiharbeit tarifvertraglich zu regulieren und einzudämmen, hat sich seit der Finanz- und Wirtschaftskrise fast kontinuierlich, mit Ausnahme von 2013, erhöht und erreicht im Jahr 2017 einen neuen Höchststand von etwas mehr als 1 Mio.

Trotz der deutlichen Zunahme der letzten Jahre ist der Beschäftigungsanteil der Leiharbeiter in Relation zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten immer noch relativ gering: Er liegt bei nur 3,2 %. Dieser Durchschnittswert verdeckt allerdings, die großen Unterschiede zwischen den Branchen. Vor allem im Bereich des verarbeitenden Gewerbes (z.B. Automobilindustrie) ist die Leiharbeit ausgeprägt. Zugleich ist zu berücksichtigen, dass die Dynamik und Fluktuation in der Leiharbeit größer ist als in der Gesamtwirtschaft. Sehr viel mehr Leiharbeiter stehen im Verlauf eines Jahres bei einem oder mehreren Verleihern unter Vertrag als dies die Stichtagszahlen der Statistik vermuten lassen. In der Leiharbeitsbranche dominiert die Beschäftigung von Männern. Sie stellen über zwei Drittel der gewerbsmäßig überlassenen Arbeitnehmer.

### **Hintergrund**

Für die Unternehmen ist Leiharbeit aus verschiedenen Gründen von Interesse: Leiharbeit ermöglicht die schnelle Überbrückung von kurzfristigen Personalengpässen, z.B. bei unvorhergesehenen Auftragseingängen, 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 scheiden nach Ablauf des Vertrages automatisch aus dem Betrieb aus und haben keinerlei Weiterbeschäftigungsansprüche. Leiharbeit macht es schließlich möglich, gezielt bestimmte Aufgaben auszugliedern und nicht von der Stammbesetzung 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. Leiharbeit kann damit zum Unterlaufen von tariflichen Standards genutzt werden. Auch wird Leiharbeit inzwischen zunehmend strategisch (und oft dauerhaft) eingesetzt. Einige Betriebe sind dazu übergegangen, betriebsinterne Verleiheinheiten zu gründen, um Personalkosten zu senken.

In der Folge ist Leiharbeit für die Beschäftigten mit 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, und der Betriebsrat ist für sie nicht oder nur sehr begrenzt zuständig. Der Einsatz von LeiharbeiterInnen wirkt zugleich negativ zurück auf die Stammbeschäftigten des Betriebes: Da der Personalumschlag in den Entleiherbetrieben selbst sehr hoch ist, kommt zu den Risiken, denen die Verleihkräfte in den Einsatzbetrieben ausgesetzt sind, noch die erhebliche Instabilität des Leiharbeitsverhältnisses selbst hinzu. Mehr als zwei Drittel (67,2 %) der Leiharbeitskräfte bundesweit sind von Niedriglöhnen betroffen (vgl. [Abbildung III.33](#)). Das geringe Lohnniveau in der Leiharbeit 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.

Für Leiharbeiter ergeben sich aber auch positive Aspekte, da die Zutrittsbarrieren bei Zeitarbeitsfirmen nicht so hoch wie bei regulären Betrieben sind und somit der (Wieder-) Einstieg von Arbeitslosen in das Erwerbsleben (als Leiharbeiter) erleichtert wird. Auch besteht die Möglichkeit, von der Leiharbeit 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.

### **Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz**

Arbeitnehmer sind in Leiharbeit (auch als Zeitarbeit bezeichnet) beschäftigt, wenn sie von einem Arbeitgeber oder einer Agentur, mit dem sie den Arbeitsvertrag geschlossen haben, an ein fremdes Unternehmen ausgeliehen werden. Diese Arbeitnehmerüberlassung wird durch Verleihbetriebe (Zeitarbeitsfirmen) gewerbsmäßig. Die Arbeitnehmerüberlassung ist im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt und bedarf der Erlaubnis durch die Bundesagentur für Arbeit.

Seit dem 1. Januar 2004 gilt die Gleichbehandlungspflicht der Leiharbeitnehmerschaft mit den vergleichbaren Stammbeschäftigten im Betrieb des Entleihers hinsichtlich gleicher Arbeitszeiten, gleicher Arbeitsentgelte und gleiche Urlaubsansprüche („Equal Pay/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.

Ferner wurden zum 1. Januar 2004 das Synchronisations- und besondere Befristungsverbot aufgehoben. Die Dauer des Arbeitsvertrages mit dem Verleihbetrieb kann sich seitdem auf die Dauer des Einsatzes im Entleihbetrieb beschränken. Laut Statistik der BA dauerte rund die Hälfte der im ersten Halbjahr 2012 beendeten Arbeitsverhältnisse nicht länger als 3 Monate.

Mit der jüngsten Reform zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, das am 01.04.2017 in Kraft tritt, wurde erstmals eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten eingeführt, die per tariflicher Öffnungsklausel auf 24 Monate ausgeweitet werden kann. Die Über-

lassungshöchstdauer ist arbeitnehmerbezogen und nicht arbeitsplatzbezogen. Einzelnen Überlassungszeiten sind zu addieren, wenn zwischen den Zeiten 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 Stammebelegschaft spätestens nach einer Einarbeitungszeit von sechs Wochen beginnt. Die Überlassung von Arbeitnehmern muss im Vertrag ausdrücklich als solche bezeichnet werden. Verleiher und Entleiher begehen eine Ordnungswidrigkeit, wenn sie eine Arbeitnehmerüberlassung nicht offenlegen. Zum Beispiel bei Ketten-, Zwischen- oder Weiterverleih. Scheinwerkverträge und verdeckte Arbeitnehmerüberlassung sollen so verhindert werden. Bei Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnis bzw. bei verdeckter Leiharbeit, fehlender Kenntlichmachung der Überlassung im Überlassungsvertrag und Überschreiten der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten ist das Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer unwirksam. In all diesen Fällen entsteht ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer. Diese Rechtsfolgen treten allerdings nicht ein, wenn der Leiharbeitnehmer 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. Schließlich dürfen Leiharbeiter/innen nicht als Streikbrecher eingesetzt werden.

Für den Bereich der Leiharbeit gelten seit 2012 Mindestlöhne. Die Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz liegt 2017 bei 9,00 Euro (West) bzw. 8,84 (Ost) (vgl. [Abbildung III.4a](#)).

### **Methodische Hinweise**

Die Daten beruhen auf den Ergebnissen der Beschäftigtenstatistik sowie der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, in der die Meldungen der Verleihbetriebe zusammengefasst werden.