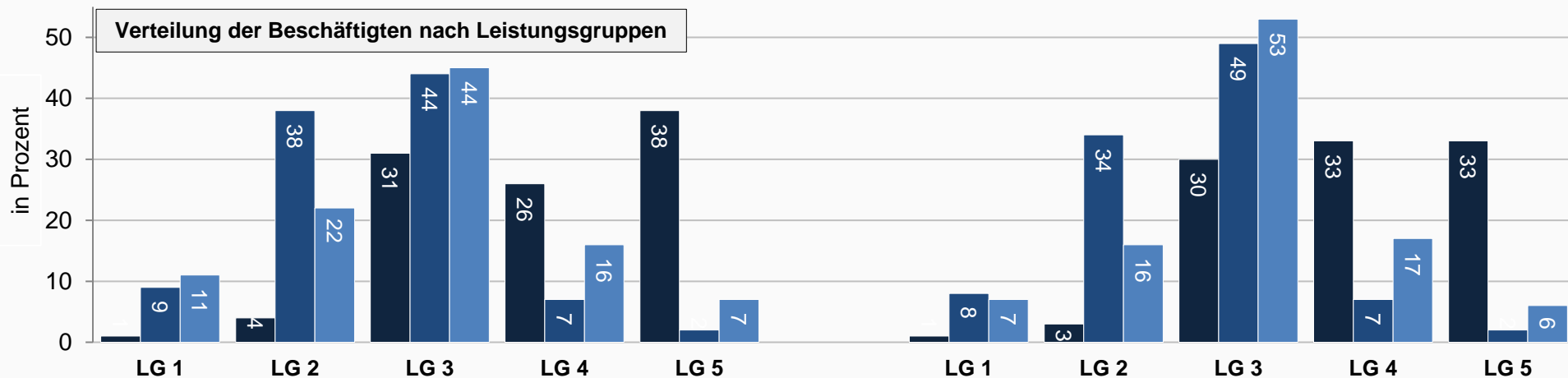
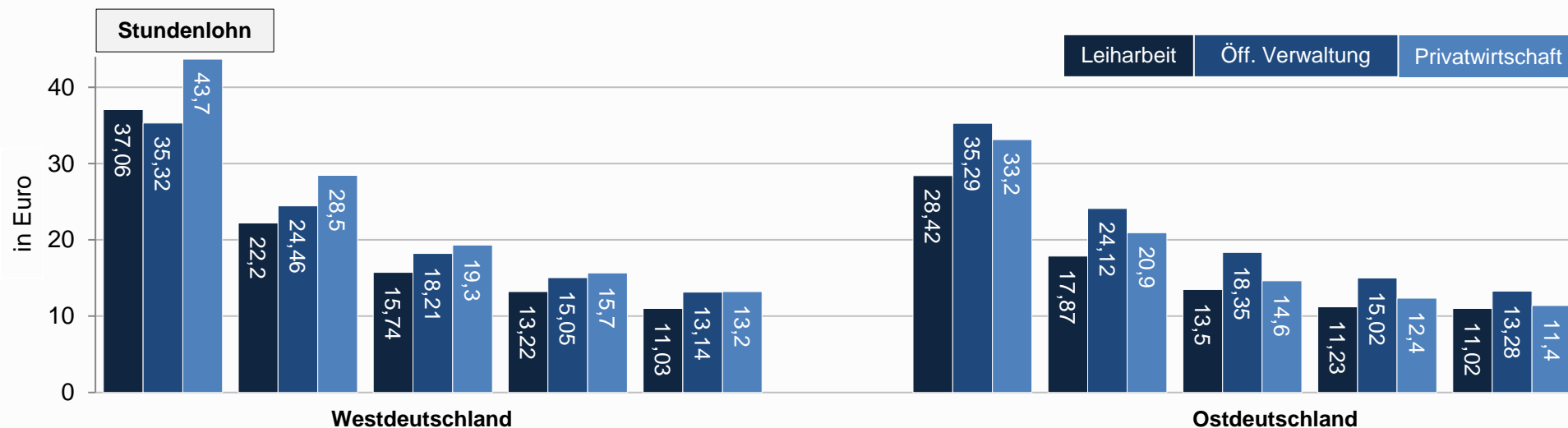


■ Bruttostundenverdienste der Leiharbeit nach Leistungsgruppen*, 3.Quartal 2017 Leiharbeit, Öffentl. Verwaltung und Privatwirtschaft im Vergleich



* ohne Sonderzahlungen

Quelle: Statistisches Bundesamt (2018): Fachserie 16 Reihe 2.1, Verdienste und Arbeitskosten
(Datenbasis: Vierteljährliche Verdiensterhebung)

Leiharbeitsverdienste liegen mehrfach unter dem Beschäftigtendurchschnitt: Niedrigere Stundenlöhne und starke Verbreitung unterer Leistungsgruppen

Die Bruttostundenlöhne der Leiharbeitskräfte liegen deutlich unter den vergleichbaren Stundenentgelten aus der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor. Das gilt auch, wenn in der Analyse nach Leistungsgruppen unterschieden und Qualifikations- und Tätigkeitseffekte damit kontrolliert werden. Insofern handelt es sich um ein strukturelles Problem.

Darüber hinaus sind die Leiharbeitskräfte sowohl im Westen als auch im Osten Deutschlands wesentlich seltener in den höheren Leistungsgruppen vertreten. Im Westen befinden sich lediglich 1% (LG 1) und 4% (LG 2) der Leiharbeitskräfte in den oberen Leistungsgruppen, im Osten sind es 1% (LG 1) und 3% (LG 2). Die unteren Leistungsgruppen hingegen sind deutschlandweit besonders stark besetzt, mehr als 60 % aller Leiharbeitskräfte sind den unteren Gruppen 4 und 5 zu finden.

Diese Verteilung lässt sich – zumindest teilweise – mit der Struktur der Leiharbeitsbranche erklären: junge, gering qualifizierte und berufsunerfahrene Männer sind genauso wie zuvor arbeitslose Personen in der Leiharbeit deutlich überrepräsentiert. Sie üben außerdem besonders häufig Anlern- und Helfertätigkeiten aus und sind durchschnittlich nur kurz an einer Stelle beschäftigt.

In der Folge dieser sich gegenseitig verstärkenden Aspekte ist das Verarmungsrisiko von Leiharbeitskräften besonders groß. Auch der Anteil von Leiharbeitskräften, die aufstockende Grundsicherungsleistungen beziehen, ist überdurchschnittlich hoch.

Die schlechtere Entlohnung von Leiharbeitskräften wird erst durch Regelungen möglich, mit denen vom eigentlich gesetzlich verankerten Gleichbehandlungsgrundsatz abgewichen werden kann. Dieser gilt nicht, falls Tarifverträge vorliegen, die geringere Stundenlöhne enthalten (so genannte Tarifpositivität). Die diesem Schlupfloch in den vergangenen Jahren zu Seite gestellten Reformen (Gesetzes zur Verhinderung des Missbrauchs von Leiharbeit, Arbeitnehmerüberlassungskontrollgesetz) tragen kaum dazu bei, die Lohnstruktur der Leiharbeitskräfte nachhaltig zu verbessern. Aus Perspektive der Arbeitnehmer sind Leiharbeitsbeschäftigungsverhältnisse nach wie vor mit deutlichen finanziellen Einbußen und großen materiellen Unsicherheiten verbunden.

Hintergrund

Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeit sind dadurch gekennzeichnet, dass ein Arbeitgeber (Verleiher) einen Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlässt. In dieser Dreieckskonstellation ist die Leiharbeitsfirma als Verleiher zwar juristisch Arbeitgeber, die tatsächliche Arbeitsleistung wird jedoch beim Kundenunternehmen, also der entleihenden Firma, erbracht. Sie ist den Leihar-

beitskräften gegenüber während des Arbeitseinsatzes weisungsberechtigt (Art, Ort, Zeit der zu erbringenden Arbeit) und zahlt dem Verleihunternehmen für seine Personaldienstleistung eine Vergütung. Dabei wird in der Regel pro geleistete Arbeitsstunde abgerechnet. Anschließend ist die Verleihfirma für die Entlohnung ihrer Mitarbeiter zuständig und überweist den LeiharbeiterInnen ein vertraglich vereinbartes Entgelt. Im Vergleich zur Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor schneiden Leiharbeitskräfte dabei jedoch deutlich schlechter ab.

Das Lohndifferenzial zwischen Leiharbeitskräften und sonstigen Beschäftigten kann durch die Vierteljährliche Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes sichtbar gemacht werden: Im 3. Quartal 2017 lagen die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne der LeiharbeiterInnen bei 13,65 €, während die übrigen Beschäftigten Bruttostundenlöhne von 21,83 € (öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung) bzw. 22,09 € (Privatwirtschaft) bezogen. Allerdings – so lässt sich einwenden – ist dieser Durchschnittswert auch davon geprägt, dass in der Leiharbeit überproportional viele Menschen mit niedrigen Qualifikationen vertreten sind, die einfache Tätigkeiten verrichten. Insofern ist eine ergänzende Betrachtung notwendig, bei der nach Arbeitsleistung unterschieden wird.

Durch die in der Verdienststatistik ausgewiesenen Leistungsgruppen lassen sich die Tätigkeiten nach den qualifikatorischen Anforderungen (siehe unten: methodische Hinweise) aufteilen. Dabei wird deutlich, dass Leiharbeitskräfte im Vergleich zu Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor, in allen Leistungsgruppen schlechter entlohnt werden. Das gilt für die westdeutschen Leiharbeitskräfte ebenso wie für Leiharbeitsbeschäftigte im Osten, auch wenn das Bruttostundenverdienstniveau hier insgesamt geringer ausfällt.

Der Abbildung ist zu entnehmen, dass die Bruttostundenlöhne von Leiharbeitskräften im Westdeutschland von 11,03 € in der Leistungsgruppe der „Ungelernten Arbeitnehmer“ (LG 5) bis hin zu 37,06 € in der Gruppe der „Arbeitnehmer in leitender Stellung“ (LG1) reichen. Im Ostdeutschland ist diese Spanne zwar etwas geringer, aber auch das Niveau der Bruttostundenlöhne ist niedriger. Hier verdienen Leiharbeitskräfte in der Leistungsgruppe der „Ungelernten Arbeitnehmer“ (LG5) im Schnitt 11,02 €, während der Bruttostundenverdienst in der Gruppe der „Arbeitnehmer in leitender Stellung“ (LG 1) bei 28,42 € liegt. Gleichzeitig fällt ins Auge, dass die Bruttostundenverdienste in der Privatwirtschaft im Osten in allen Lohngruppen unter den Stundenlöhnen des öffentlichen Sektors liegen, während in Westdeutschland die Arbeitnehmenden in der Privatwirtschaft durchweg die höchsten Bruttostundenlöhne realisieren. Dementsprechend sind die Verdienstunterschiede der Leiharbeitskräfte am stärksten im Vergleich zu privatwirtschaftlich Beschäftigten der Leistungsgruppe 1 (6,63€) und 2 (6,25€) ausgeprägt. Gemessen an den Stundenlöhnen der Leiharbeitskräfte fallen die Entgelte der in der Privatwirtschaft tätigen Personen im Westen um knapp 17,9% (LG 1) bzw. 28,1% (LG 2) höher aus. Im Osten hingegen sind die Verdienstunterschiede zwischen Leiharbeitskräften und im öffentlichen Sektor Beschäftigten der Leistungsgruppe 2 (5,72€) und 1 (6,25€) am größten. Sie liegen um 34,9% (LG 2) bzw. 24,1% (LG 1) über den Bruttostundenverdiensten der Beschäftigten in Leiharbeit.

Die Betrachtung der Leistungsgruppen zeigt insgesamt, dass es sich bei der Lohnungleichheit zwischen LeiharbeiterInnen und übrigen Beschäftigten um ein strukturelles Problem handelt, dass insbesondere durch die gesetzlich zulässigen Ausnahmen vom Equal-Pay-Grundsatz möglich wird (siehe unten). Hinzu kommt, dass die Leiharbeitskräfte sowohl im Westen als auch im Osten Deutschlands wesentlich seltener in

den höheren Leistungsgruppen vertreten sind. Im Westen befinden sich lediglich 1% (LG 1) und 4% (LG 2) der Leiharbeitskräfte in den oberen Leistungsgruppen, im Osten sind es 1% (LG 1) und 3% (LG 2). Die unteren Leistungsgruppen hingegen sind deutschlandweit besonders stark besetzt, mehr als zwei Drittel aller Leiharbeitskräfte sind den unteren Leistungsgruppen 4 und 5 zu finden. Im Gegensatz dazu ist die Gruppe der übrigen Beschäftigten nahezu normalverteilt, hier macht die mittlere Leistungsgruppe (LG 3) jeweils den größten Anteil aus. Insbesondere in der Privatwirtschaft verteilen sich die Beschäftigten glockenförmig auf die verschiedenen Leistungsgruppen.

Die Gründe für die starke Bedeutung der unteren Leistungsgruppen bei Leiharbeitskräften sind vielfältig. Einerseits üben Leiharbeitskräfte überaus häufig Anlern- und Hilfstätigkeiten aus. Zudem sind die Leiharbeitseinsätze oft von kurzer Dauer, etwa die Hälfte aller Leiharbeitsverhältnisse hat weniger als drei Monate Bestand. Hinzu kommt, dass unter den Leiharbeitskräften junge, berufsunerfahrene Männer mit niedrigen oder keinen Qualifikationen überproportional stark vertreten sind. Außerdem rekrutieren die Leiharbeitsbetriebe den größten Teil ihrer Neuzugänge aus Arbeitslosigkeit bzw. Nicht-Erwerbstätigkeit. In den vergangenen Jahren war stets etwa die Hälfte aller Neuzugänge in Leiharbeit nicht unmittelbar vorher, aber früher einmal beschäftigt und zwischen 1 und 12 Monaten arbeitslos (siehe [Statistik der Bundesagentur für Arbeit](#)). Andererseits ist davon auszugehen, dass die Leistungs- und Lohnzuordnung auch bei besser qualifizierten LeiharbeiterInnen (mit Berufserfahrung) deutlich schlechter ausfällt, als in der Privatwirtschaft oder dem öffentlichen Sektor, und es sich somit um eine bewusste Lohndiskriminierung handelt.

Insgesamt hat das Bruttostundenlohn- und Leistungsgruppengefälle zur Folge, dass das Verarmungsrisiko der Leiharbeitsnehmenden ausgesprochen hoch ist. Es lässt sich auch daran ablesen, dass der Anteil an Leiharbeitskräften, die ihr Erwerbseinkommen durch Grundsicherungsleistungen aufstocken muss, überdurchschnittlich hoch ist. Während in Gesamtdeutschland etwa 2% der Erwerbstätigen zu den so genannten Aufstockern zählen, beziehen knapp 6% aller Leiharbeitskräfte ergänzende Grundsicherungsleistungen. Nur im Gastgewerbe und den Reinigungsdiensten fällt die Aufstockerquote noch höher aus (siehe [Statistik der Bundesagentur für Arbeit](#)). Gleichzeitig gelingt es überdurchschnittlich selten, Ansprüche in der beitragsfinanzierten Arbeitslosenversicherung aufzubauen. Das liegt nicht nur daran, dass Leiharbeitsbeschäftigungsverhältnisse mit häufigen Erwerbsunterbrechungen verbunden sind. Es ist auch darauf zurück zu führen, dass die Lohnersatzleistungen aus der Arbeitslosenversicherung so gering ausfallen, dass die betroffenen LeiharbeiterInnen ergänzend Hartz IV beantragen müssen, um das Existenzminimum zu sichern.

Aus Perspektive der entleihenden Firmen ist die unterdurchschnittliche Lohnstruktur der Leiharbeitskräfte hingegen als mitunter erhebliche finanzielle Entlastung zu werten. Zwar liegen die tatsächlichen Arbeitskosten für die Entleihbetriebe durch die Lohnnebenkosten und die Entleihgebühr deutlich über den hier ausgewiesenen Bruttostundenlöhnen. In den an die Verleihfirmen zu entrichtenden „Leihgebühren“ ist auch immer eine Provision enthalten. Aber selbst wenn die Arbeitskosten der Leiharbeiter höher ausfallen sollten, als bei einer Direkteinstellung, entfällt eine Reihe indirekter Kosten (wie Einstellungs-, Lohnfortzahlungs-, Kündigungs- oder Verwaltungskosten). Problematisch daran ist, dass die Einsparungen zumindest in Teilen erst durch die bereits angesprochenen Lohnsubventionen durch das Grundsicherungssystem möglich werden. Die aus Steuermitteln getragenen Aufstockungs-Kosten sind dabei beträchtlich: Sie lagen allein im Jahr 2014 bei fast 350.000.000€ (siehe [Statistik](#)

[der Bundesagentur für Arbeit](#)). Darüber hinaus entstehen ungleiche Wettbewerbsbedingungen: Gerade im Branchen mit großen Lohndruck werden auf diese Weise diejenigen Betriebe subventioniert, die die schlechtesten Löhne zahlen.

Gesetzliche Regelungen

Seit der Einführung im Jahr 1972 ist das deutsche Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) mehrfach reformiert worden. Die größten Änderungen des Überlassungsrechts erfolgten im Rahmen der Hartz-Gesetzgebung im Jahr 2003: Nach einer einjährigen Übergangsfrist entfielen zum 01. 01. 2004 das Befristungs-, Wiedereinstellungs- und Synchronisationsverbot, die Beschränkung der Überlassungshöchstdauer auf 24 Monate sowie das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in der Baubranche.

Das politische Ziel dieser drastischen Deregulierung bestand darin, die Beschäftigungspotentiale von Leiharbeit zu nutzen und auszubauen. Vor allem (langzeit-)arbeitslose Menschen sollten über Leiharbeit wieder Beschäftigung finden. Außerdem sollte die Neujustierung der Leiharbeit zur Flexibilisierung des als starr geltenden deutschen Arbeitsmarktes beitragen. Um die Lockerung der gesetzlichen Regelungen zu kompensieren, wurde gleichzeitig ein Diskriminierungsverbot festgeschrieben, das so genannte Prinzip des ‚Equal Treatment‘ und des ‚Equal Pay‘. Demnach sollen die wesentlichen Arbeitsbedingungen und das Arbeitsentgelt der Leiharbeitnehmer denen der Stammebelegschaft des Entleihbetriebes entsprechen. Vor dem 1. Januar 2004 war dies erst am dem 13. Einsatzmonat Pflicht.

Von dem Grundsatz der Gleichbehandlung können Leiharbeitsfirmen allerdings relativ einfach in zwei Fällen abweichen. Erstens richten sich die Arbeitsbedingungen in einsatzfreien Zeiten ausschließlich nach den Vereinbarungen zwischen Verleiher und Arbeitnehmer. Ein abgeschlossener Arbeitsvertrag kann demnach von vornherein zwischen Einsatzzeiten und Nichteinsatzzeiten unterscheiden, da sich das AÜG nur auf die Zeit der Überlassung bezieht (siehe AÜG § 3 Abs.1 Nr. 3). Zweitens greift der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht, wenn in einem Tarifvertrag ein niedrigeres Entgelt oder schlechtere Arbeitsbedingungen festgelegt sind (so genannte ‚Tarifpositivität‘, siehe AÜG § 9 Nr. 2). Nachdem Tarifverträge in der Leiharbeitsbranche bis 2003 unüblich und kaum existent waren, kam es in der Folge dieser Regelung bis Ende 2003 neben verschiedenen Haus- und Firmentarifverträgen auch zum Abschluss von zwei noch heute gültigen Flächentarifverträgen für die Leiharbeitsbranche. Die Mehrheit der Leiharbeitnehmer wurde und wird in der Praxis somit nicht nach dem Prinzip des ‚Equal Pay‘, sondern nach Tarif entlohnt. Damit hat der Gleichbehandlungsgrundsatz trotz seiner gesetzlichen Verankerung für den größten Teil der Leiharbeitnehmer keine Bedeutung.

Seit dem Jahr 2011 sollen die Equal-Pay-Ausnahmen durch die Regelungen des Gesetzes zur Verhinderung des Missbrauchs von Leiharbeit und durch das Arbeitnehmerüberlassungskontrollgesetz eingeschränkt werden. Die Möglichkeiten, den Gleichbehandlungsgrundsatz zu umgehen bestehen zwar fort, werden aber durch Regelungen zur Festsetzung einer verbindlichen Lohnuntergrenze ergänzt. Demnach *kann* das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine von den Tarifvertragsparteien vorgeschlagene Lohnuntergrenze per Rechtsverordnung festsetzen. Diese Lohnuntergrenze liegt derzeit bei 9,23 € (West) und 8,91 € (Ost), und soll bis Oktober 2019 in mehreren Stufen weiter angehoben werden.

Darüber hinaus wurden im Rahmen von Tarifabschlüssen in einigen Branchen im Jahr 2012 Branchenzuschläge für Leiharbeitsbeschäftigte vereinbart, mit denen die Lücke zwischen Tarifentgelten der Leiharbeit und den Einsatzbranchen verringert werden sollen.

Auch die als ‚Drehtürklausel‘ bekannte AÜG-Änderung aus dem Jahr 2011 zielt (indirekt) auf die Stabilisierung des Lohnniveaus. Ihr gingen Schlagzeilen über ein Unternehmen voraus, bei dem Leiharbeit genutzt wurde, um die Stundenlöhne von Beschäftigten zu drücken. Sie sollten entlassen und anschließend wieder als Leiharbeitnehmerkräfte (mit deutlich schlechterer Entlohnung durch die Leiharbeits-Tarife) im selben Unternehmen eingestellt werden. Die Drehtürklausel untersagt es nun, durch Tarifverträge vom Gleichbehandlungsgrundsatz abzuweichen, wenn Beschäftigte entlassen und in ihrem Unternehmen (oder einem Unterunternehmen desselben Konzerns) als LeiharbeitnehmerInnen wieder eingestellt werden (siehe AÜG § Abs. 1 Nr. 3). Es bleibt abzuwarten, ob die aktuell diskutierten Reformvorschläge einen weiteren Beitrag zur Entschärfung der Lohndiskrepanzen zwischen Leiharbeitskräften und übrigen Beschäftigten leisten werden.

Methodische Hinweise

Die Daten entstammen der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes. Diese vierteljährliche Erhebung umfasst das Produzierende Gewerbe und den Dienstleistungsbereich. Unberücksichtigt bleiben die Land- und Forstwirtschaft, die Fischerei und die Privaten Haushalte. Auch werden Beschäftigte in Kleinunternehmen nur begrenzt erfasst, da grundsätzlich lediglich Betriebe befragt werden, die zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung zehn und mehr Arbeitnehmer beschäftigten. Um eine ausreichende Repräsentativität der Ergebnisse zu gewährleisten, werden in einzelnen Wirtschaftszweigen auch Betriebe befragt, die zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung zumindest fünf und mehr Arbeitnehmer beschäftigten. Da nicht erfasste Branchen und Betriebe eher zum Niedriglohnsektor zählen, sind die Durchschnittsverdienste nach oben hin verzerrt.

Um einer Verzerrung der durchschnittlichen Verdienste vorzubeugen werden folgende Gruppen grundsätzlich aus der Berechnung ausgeschlossen: Arbeitnehmer in Altersteilzeit, Auszubildende und Praktikanten, selbsttätige Inhaber und ihre helfenden Familienangehörigen sowie Personen in 1€-Jobs.

Die Leistungsgruppen werden für Analysezwecke gebildet und stellen eine grobe Abstufung der Tätigkeiten nach den qualifikatorischen Anforderungen dar. Die Leistungsgruppe eins (LG1) „Arbeitnehmer in leitender Stellung“ umfasst beispielsweise angestellte Geschäftsführer/-innen, Abteilungsleiter/-innen und Arbeitnehmer/-innen mit Tätigkeiten, die umfassende kaufmännische oder technische Fachkenntnisse erfordern, die in der Regel durch ein Hochschulstudium erworben werden. In Leistungsgruppe zwei (LG2) „Herausgehobene Fachkräfte“ sind zum Beispiel Vorarbeiter/-innen und Meister zu finden, also Personen mit Tätigkeiten, die eine Ausbildung und mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen. Arbeitnehmer/-innen mit schwierigen Fachtätigkeiten, für deren Ausübung in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung, zum Teil verbunden mit Berufserfahrung, erforderlich ist, finden sich in der dritten Leistungsgruppe (LG3) „Fachkräfte“. Leistungsgruppe vier (LG4) „Angelernte Arbeitnehmer“ enthält Arbeitnehmer/-innen mit überwiegend einfachen Tätigkeiten für deren Ausführung eine maximale Anlernzeit von zwei Jahren

ausreicht. Die fünfte und letzte Leistungsgruppe (LG5) „Ungelernte Arbeitnehmer“ enthält all die Arbeitnehmer/-innen, die einfachen, schematischen Tätigkeiten nachgehen, welche in einer Anlernzeit von maximal drei Monaten erlernt werden können.