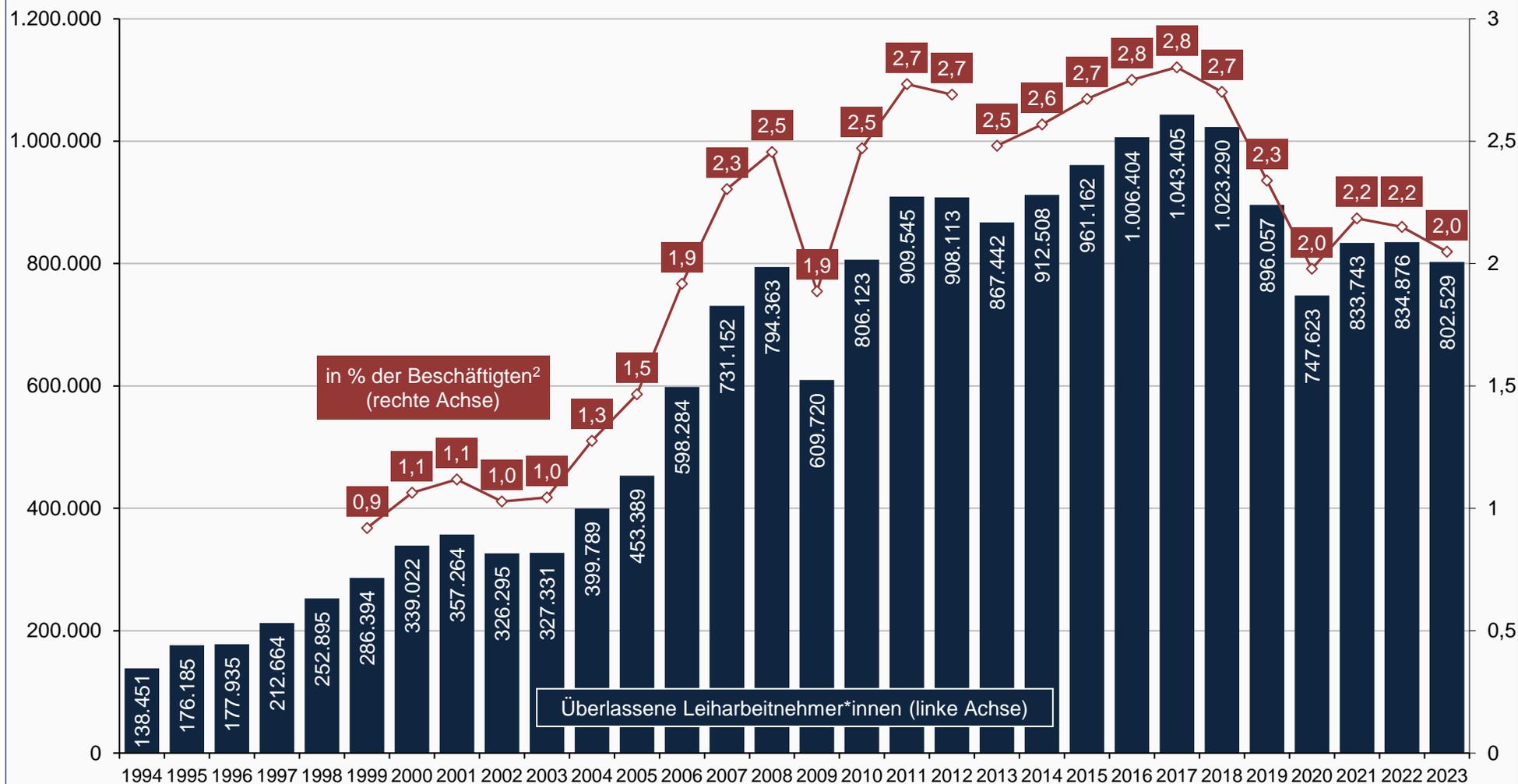


■ Überlassene Leiharbeiter*innen 1994 - 2023¹ absolut und in % der Beschäftigten²



¹ jeweils Ende Juni. Ab 2013 revidierte Zahlen. Die Vergleichbarkeit mit früheren Daten ist eingeschränkt. ² Sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte. Werte erst ab 1999 verfügbar.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (zuletzt 2024), Leiharbeiter und Verleihbetriebe (teilw.eigene Berechnungen)

Überlassene Leiharbeiter*innen 1994 – 2023

Die Zahl der Leiharbeiter*innen hat sich seit Mitte der 1990er Jahre stark erhöht und betrug im Juni 2017 den Höchstwert von rund 1 Millionen und somit das Siebeneinhalbfache des Jahres 1994. Seitdem gingen die Zahlen zurück und im Juni 2020 waren etwa 748 Tsd. Leiharbeiter*innen beschäftigt. Nach dem deutlichen Einbruch zu Beginn der COVID-19-Pandemie stiegen die Zahlen jedoch wieder an (2021: 834 Tsd., 2022: 835 Tsd.) an, allerdings ist im Jahr 2023 wieder ein leichter Rückgang festzustellen auf etwa 803 Tsd. Leiharbeiter*innen..

Auffällig im Zeitverlauf sind der steile Anstieg in den Jahren seit 2003 sowie die Einbrüche in den Jahren 2009 und 2020. 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 die Leiharbeit seit der Finanz- und Wirtschaftskrise fast kontinuierlich erhöht und erreichte im Jahr 2017 einen Höchststand. Seitdem deutete sich ein Rückgang an. Die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Einschränkungen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 versträkten den Rückgang. Nach dem Einbruch zu Beginn der COVID-19-Pandemie stiegen die Zahlen ab dem Jahr 2021 zwar kurzzeitig wieder an, blieben aber bis jetzt unterhalb der Werte des Vor-Pandemie-Jahres 2019.

Trotz der zeitweise deutlichen Zunahme ist der Beschäftigungsanteil der Leiharbeiter*innen in Relation zu den Beschäftigten (sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig) insgesamt gering: Er lag in den Jahren 2016 und 2017 bei Höchstwerten von 2,8 %, aktuell nur noch bei 2,0 %.

Dieser Durchschnittswert verdeckt allerdings die großen Unterschiede zwischen unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen. Im Tätigkeitsbereich „Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag“ bspw. sind etwa 28 % der Beschäftigten Leiharbeiterinnen, im Bereich „Metallbearbeitung“ sind es etwa 9,5 %. Zugleich ist zu berücksichtigen, dass die Dynamik und Fluktuation in der Leiharbeit größer ist als in der Gesamtwirtschaft. Sehr viel mehr Leiharbeiter*innen stehen im Verlauf eines Jahres bei einem oder mehreren Verleiher*innen unter Vertrag als dies die Stichtagszahlen der Statistik vermuten lassen. In der Leiharbeitsbranche dominiert die Beschäftigung von Männern. Sie stellten im Jahr 2023 etwa 70 Prozent der gewerbsmäßig überlassenen Arbeitnehmer*innen.

Hintergrund

Für 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*innen nachteiligen Aspekte von dauerhaften regulären Beschäftigungsverhältnissen, denn die Leiharbeitnehmer*innen 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 Stammelegschaft 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 können (zumindest in den ersten 9 Monaten) nach anderen und niedrigeren Tarifen bezahlt werden und der Betriebsrat ist für sie nicht oder nur sehr begrenzt zuständig. Der Einsatz von Leiharbeitnehmer*innen 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. Durchschnittlich weisen Leiharbeitnehmer*innen ein unterdurchschnittliches Lohnniveau auf. Durch die geringere Entlohnung, hohe Fluktuation und häufige Befristung besteht für viele Leiharbeitnehmer*innen schließlich die Gefahr einer prekären sozialen Absicherung, da beim Bezug von Leistungen der Sozialversicherung die Höhe und die Bezugsdauer des Erwerbseinkommens zentral sind.

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

Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

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

Seit dem 1. Januar 2003 gilt die Gleichbehandlungspflicht der Leiharbeitnehmerschaft mit den vergleichbaren Stammbeschäftigten im Betrieb des Entleihers oder der Entleiherin 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 Leiharbeiter*innen 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 2003 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 dauerten etwa 48 % der im ersten Halbjahr 2023 beendeten Arbeitsverhältnisse nicht länger als 3 Monate.

Mit der Reform zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die 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 Überlassungshöchstdauer 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 Stammbeschäftigung spätestens nach einer Einarbeitungszeit von sechs Wochen beginnt.

Die Überlassung von Arbeitnehmer*innen muss im Vertrag ausdrücklich als solche bezeichnet werden. Verleiher*in und Entleiher*in 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*in und Leiharbeitnehmer*in unwirksam. In all diesen Fällen entsteht ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher*in und Leiharbeitnehmer*in. Diese Rechtsfolgen treten allerdings nicht ein, wenn der*die Leiharbeitnehmer*in

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*der Verleiher*in festhält. Ein früher erklärter Widerspruch („auf Vorrat“) ist unwirksam. Schließlich dürfen Leiharbeiter*innen nicht als Streikbrecher*innen eingesetzt werden.

Für den Bereich der Leiharbeit gelten seit dem Jahr 2012 Mindestlöhne. Die Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz liegt im Jahr 2024 bei 13,50 Euro (vgl. [Abbildung III.4a](#)).

Methodische Hinweise

Die Daten entstammen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Sie beruhen auf den Ergebnissen der Beschäftigtenstatistik sowie der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, in der die Meldungen der Verleihbetriebe zusammengefasst werden.