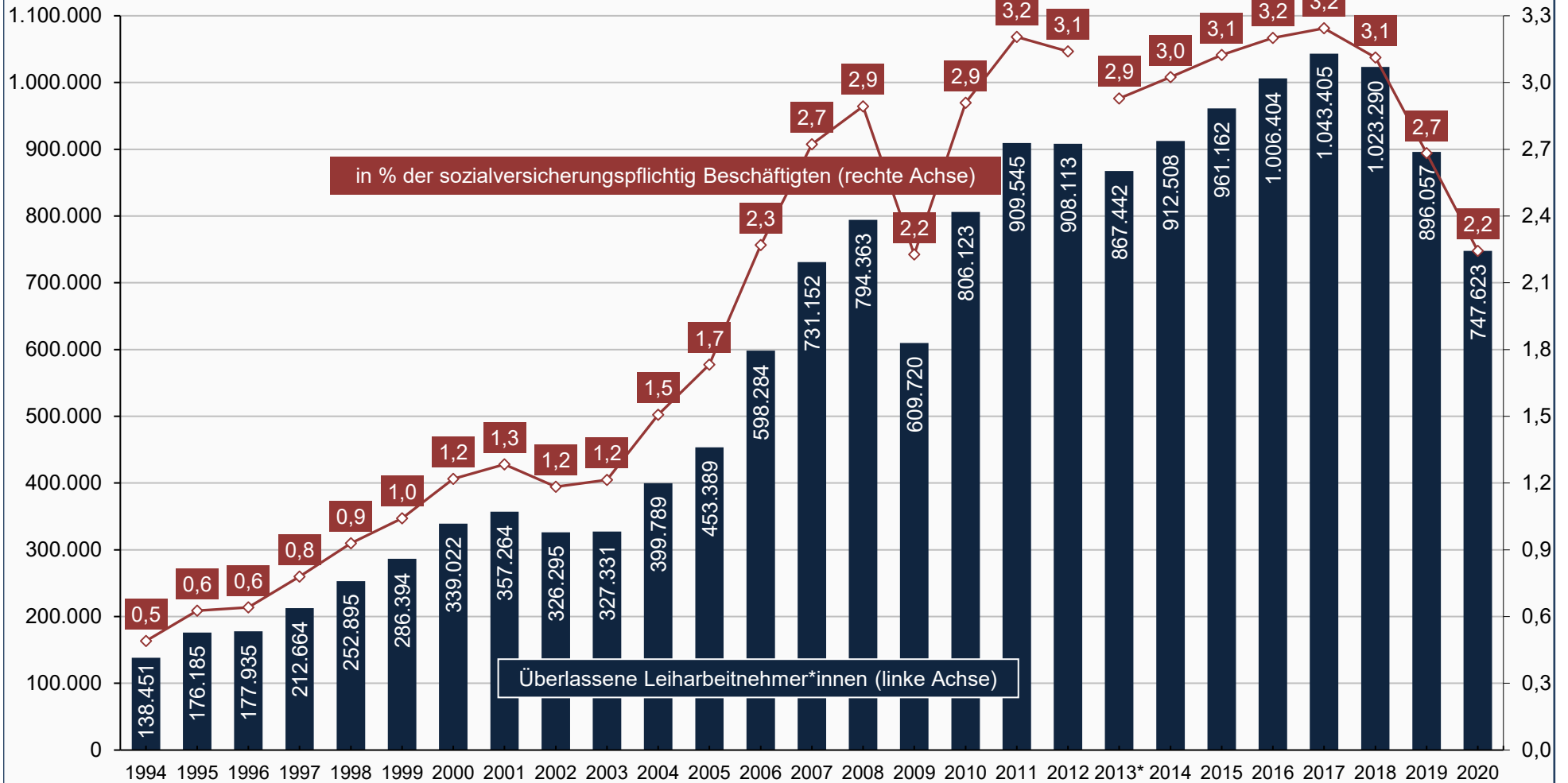


■ **Überlassene Leiharbeiter*innen 1994 - 2020***
 Absolut und in % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



* jeweils Ende Juni. Ab 2013 revidierte Zahlen. Die Vergleichbarkeit mit früheren Daten ist eingeschränkt.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (zuletzt 2021), Arbeitnehmerüberlassung, Zeitreihe und eigene Berechnungen



Überlassene Leiharbeiter*innen 1994 – 2020

Die Zahl der Leiharbeiter*innen hat sich seit Mitte der 1990er Jahre mehr als versechsfacht und betrug im Juni 2017 den Höchstwert von rund 1 Millionen. Seitdem gehen die Zahlen zurück und im Juni 2020 waren etwa 748 Tsd. Leiharbeiter*innen beschäftigt. 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 die Leiharbeit seit der Finanz- und Wirtschaftskrise fast kontinuierlich erhöht und erreicht im Jahr 2017 einen Höchststand. Seitdem deutet sich ein Rückgang an. Inwieweit zuletzt die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Einschränkungen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 den Rückgang verstärkt hat, lässt sich nicht beurteilen. Denn bereits im Vorjahr war die Zahl deutlich gesunken.

Trotz der zeitweise deutlichen Zunahme ist der Beschäftigungsanteil der Leiharbeiter*innen in Relation zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt gering: Er lag in den Jahren 2011 und 2017 bei Höchstwerten von 3,2 %, aktuell nur noch bei 2,2 %. 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*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 2020 etwa 71 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 Leiharbeiter*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 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 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 Leiharbeiter*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 Verleihrkräfte in den Einsatzbetrieben ausgesetzt sind, noch die erhebliche Instabilität des Leiharbeitsverhältnisses selbst hinzu. Durchschnittlich weisen Leiharbeiter*innen ein unterdurchschnittliches Lohnniveau auf. 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*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 Leiharbeiter*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 Leiharbeiter*innen) 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 selten.

Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Arbeitnehmer*innen sind in Leiharbeit (auch als Zeitarbeit bezeichnet) beschäftigt, wenn sie von einem*iner 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 42 % der im ersten Halbjahr 2020 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 Stammebelegschaft 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 Leiharbeiter*in unwirksam. In all diesen Fällen entsteht ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher*in und Leiharbeiter*in. Diese Rechtsfolgen treten allerdings nicht ein, wenn der*die Leiharbeiter*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 2021 bei 10,45 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.