

Risiken und Reformbedarf in der Leiharbeit

Zusammenfassung

Leiharbeit ist in den letzten zwei Jahrzehnten stark gewachsen. Die mit den Hartz-Gesetzen erfolgte Deregulierung hat wesentlich dazu beigetragen. Dies hat die Flexibilität für die Betriebe erhöht und Kosten gesenkt. Auch wenn die Gewerkschaften zwischenzeitlich einige Verbesserungen für Leiharbeitskräfte haben durchsetzen können, bleibt Leiharbeit nach wie vor eine atypische Beschäftigung. Das besondere Dreiecksverhältnis zwischen Verleiher und Entleiher sowie der Leiharbeitskraft verlagert die Risiken des Arbeitsmarktes einseitig auf die Beschäftigten. So sind Leiharbeiter nach wie vor oft arbeitslos. Das Leitbild, ein Beschäftigter wird in verschiedenen Unternehmen eingesetzt, ist aber bei einem Verleiher dauerhaft angestellt, hat mit der Realität nichts zu tun. Die Risiken des flexiblen Arbeitsmarktes tragen die Beschäftigten, nicht die Arbeitgeber. Der Kündigungsschutz ist schwach. Rund die Hälfte der Arbeitsverhältnisse endet bereits vor Ablauf von drei Monaten. Insgesamt werden innerhalb eines Jahres rund eine Million Arbeitsverhältnisse beendet, obwohl nur 850.000 in der Branche beschäftigt sind.

Leiharbeit ist nur selten eine Brücke in feste Beschäftigung, zumindest nicht bei dem Betrieb, in dem sie eingesetzt werden. Diese Brückenfunktion wird in der öffentlichen Debatte überschätzt. Leiharbeiter werden oft unterhalb ihrer Qualifikation eingesetzt. 40 Prozent der Leiharbeiter, die als Hilfskräfte eingesetzt werden, haben eine abgeschlossene Berufsausbildung. Darüber hinaus fehlen Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildung. Auch die gesundheitlichen Risiken sind höher als bei allen Beschäftigten insgesamt.

Auch die sozialen Risiken sind hoch. Sechs Prozent der Leiharbeiter müssen ihren Lohn durch Hartz-IV-Leistungen aufstocken, weil das Einkommen zu gering ist. Hierfür wenden die Steuerzahler 200 Mio. Euro pro Jahr auf. Bei Arbeitslosigkeit greift der Schutz der Arbeitslosenversicherung für viele nicht. 38 Prozent derjenigen, die arbeitslos werden, rutschen direkt in Hartz IV, obwohl sie vorher sozialversicherungspflichtig gearbeitet haben. Hinzu kommt: Die

Gliederung:

- Zusammenfassung
- 1. Beschäftigungsentwicklung und Struktur im Verleihgewerbe
- 2. Fluktuation und Einstellungschancen in der Leiharbeit
- 3. Brückenfunktion und Entlassungsrisiko in der Leiharbeit
- 4. Verarmungsrisiko von Leiharbeitskräften Beschäftigungsanreize für Unternehmen erhöhen
- 5. Chancen auf qualifikationsgerechte Beschäftigung Ausbau individueller Fachleistungen
- 6. Gesundheitliche Situation von Leiharbeitskräften
- 7. Soziale Integration
- 8. Missbrauchsanfälligkeit des Verleihgewerbes
- 9. Grenzüberschreitende Leiharbeit
- 10. Funktionswandel der Leiharbeit
- 11. Reformarbeit in der Leiharbeit

Löhne sind niedrig. Nach wie vor werden Leiharbeiter deutlich schlechter bezahlt als vergleichbare Beschäftigte in den Einsatzbetrieben.

Seit fast zehn Jahren liegt eine EU-Leiharbeitsrichtlinie vor, die auf einen besseren Schutz der Leiharbeitskräfte abzielt und noch nicht vollständig umgesetzt ist. Nach der Richtlinie sollen die Rechte und der arbeitsrechtliche Schutz der Leiharbeiter auf einem ähnlichen Niveau sein, wie bei den übrigen Beschäftigten. Die EU-Richtlinie spricht hier von Gesamtschutz. Davon sind wir aber noch weit entfernt, wie dieser Text deutlich macht.

Es ist deswegen richtig, dass die Bundesregierung bei der Leiharbeit nachbessern will. So soll nach der Koalitionsvereinbarung eine Überlassung über 18 Monate hinaus nicht mehr zulässig sein. Nach spätestens neun Monaten sollen Leiharbeiter den gleichen Lohn erhalten, wie vergleichbar Beschäftigte in den Einsatzbetrieben. Darüber hinaus ist es notwendig, rechtssicher den Streikbrecher-Einsatz zu verbieten und die Leiharbeitskräfte bei der Berechnung der Schwellenwerte, die für die Wahl und Größe der Betriebsräte entscheidend sind, mitzuzählen. Eine Leiharbeitsurlaubnis darf es auch nicht mehr „auf Vorrat“ geben. Unternehmen, die missbräuchlich Werkverträge einsetzen, können sich der Verantwortung entziehen, indem bei Kontrollen die Werkverträge als Leiharbeit ausgegeben werden. Dies stellt einen Missbrauch der Verleiherlaubnis dar.

1. Beschäftigungsentwicklung und Struktur im Verleihgewerbe

Die Verleihbranche zählt zu den am stärksten wachsenden Branchen in unserem Land. Allein in den letzten zehn Jahren hat sich die Zahl der Leiharbeitskräfte mehr als verdoppelt und in den letzten 20 Jahren sogar verfünffacht. Sehr schnell reagiert die Leiharbeit auf Änderungen am Arbeitsmarkt. Unterbrochen wurde die Beschäftigungsdynamik erstmals in der Finanz- und Wirtschaftskrise nach 2008. Danach stieg die Beschäftigung schnell wieder an und es konnten neue Zuwächse verzeichnet werden. Im Jahresschnitt 2014 wurden wieder rd. 860.000 Leiharbeitskräfte gezählt. 2,8 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind Leiharbeiter. In der ersten Hälfte 2015 stieg die Beschäftigung weiter an. Das Beschäftigungswachstum erstreckt sich auf alle Bundesländer. Am stärksten ist der Beschäftigungszuwachs aktuell in Nordrhein-Westfalen sowie in Baden-Württemberg.

Leiharbeitskräfte werden überwiegend in den gewerblichen Bereich vermittelt. So werden bei den Männern fast vier von zehn Leiharbeitern im Metall- und Elektrobereich eingesetzt, gegenüber 13 Prozent bei den Frauen. Einsatzschwerpunkt bei den Frauen ist demgegenüber der Dienstleistungssektor, dessen Bedeutung für das Verleihgewerbe langsam aber stetig wächst. So üben 37 Prozent der weiblichen Leiharbeitskräfte organisatorische Dienstleistungen in Entleihbetrieben aus oder werden in den Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsbereich verliehen (bei den Männern 7 Prozent). Mit der Verschiebung der Einsatzfelder steigen der Frauenanteil und die Bedeutung von Teilzeit auch im Verleihgewerbe. Nach wie vor dominieren aber die Männer mit einem Beschäftigungsanteil von über 70 Prozent der Beschäftigten.

Die Arbeitsverdienste liegen immer noch deutlich niedriger als im Schnitt über alle Branchen hinweg. Nach den letzten verfügbaren Daten verdienten vollzeitbeschäftigte Leiharbeitskräfte 2013 im Schnitt mit 1.700 € im Monat bzw. 43 Prozent weniger als Beschäftigte insgesamt. Dieses Einkommensgefälle zeigt sich weitgehend über alle Qualifikationsstufen hinweg. Helfer verdienen im Schnitt 30 Prozent weniger als Helfer über alle Branchen hinweg. Fachkräfte in der Leiharbeit verdienen durchschnittlich noch 28,6 Prozent weniger als vergleichbare Beschäftigungsgruppen und bei den Spezialisten waren es 28 Prozent weniger an Bruttoeinkommen.

Die deutlichen Verdienstunterschiede werden dadurch verschärft, dass Leiharbeitskräfte überdurchschnittlich häufig eine Helfertätigkeit ausüben, viermal häufiger als in der Gesamtwirtschaft. Gut die Hälfte aller Vollzeitbeschäftigten im Verleihgewerbe wird als Helfer entlohnt, obwohl 63 Prozent der Leiharbeitskräfte über eine berufliche Qualifikation verfügen. In der Leiharbeit besteht ein hohes Risiko, dass Beschäftigte unterhalb ihres Qualifikationsniveaus eingesetzt werden. Berufsabschlüsse werden längst nicht immer anerkannt und honoriert. Darauf weisen jedenfalls die Daten für jene Arbeitslose hin, die innerhalb eines Jahres eine Beschäftigung im Verleihgewerbe finden.

2. Fluktuation und Einstellungschancen in der Leiharbeit

Bestandsdaten über die Beschäftigung sind nur bedingt aussagekräftig. Um die spezifische Funktion und Bedeutung von Leiharbeit zu erkennen, müssen sie durch Verlaufs- bzw. Bewegungsdaten ergänzt werden. Hierdurch wird deutlich, wie hoch die Beschäftigungsrisiken tatsächlich sind. Die Beschäftigungsdauer im Verleihgewerbe ist meist von kurzer Dauer. Viele scheiden nach kurzer Zeit wieder aus und neue Arbeitskräfte werden im Verleihgewerbe wieder eingestellt. Mehr als die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse endet nach weniger als drei Monaten. Zwar nimmt die Zahl dieser sehr kurzen Arbeitsverhältnisse leicht ab, nach neun Monaten ist aber nur ein Viertel der Beschäftigten noch beim gleichen Verleiher tätig.

Die Leiharbeit hat einen Anteil von 2,8 Prozent an allen Beschäftigten, doch in der Branche werden innerhalb eines Jahres knapp eine Million neue Arbeitsverhältnisse begonnen und genauso viele wieder beendet. In keiner anderen Branche ist der Personalumschlag größer als im Verleihgewerbe. Allein den Arbeitsagenturen und Jobcentern melden die Verleiher im Jahreschnitt gut 700.000 Arbeitsstellen, Tendenz wieder steigend. Dies entspricht einem Anteil von rd. 35 Prozent aller deutschlandweit gemeldeten Stellen.

Arbeitslose sind ein wichtiges Rekrutierungsfeld für die Verleihbranche. 392.000 Arbeitslose haben innerhalb von 12 Monaten (Juni 2014 bis Mai 2015) als Leiharbeitskraft einen neuen Job gefunden. Jeder fünfte durch die BA vermittelte Arbeitslose, kommt somit in der Verleihbranche unter. Im Verleihgewerbe werden gut doppelt so viele Arbeitslose eingestellt wie im Verarbeitenden Gewerbe, obwohl diese Branche weit größer ist. Für die Arbeitslosen ist dies jedoch eine höchst unsichere Perspektive.

Berufseinsteiger bzw. Berufsrückkehrer befinden sich gleichfalls relativ häufig unter den eingestellten Leiharbeitskräften. 11 Prozent waren vor einer Beschäftigung in der Leiharbeit noch nie beschäftigt, weitere 36 Prozent der neu eingestellten Leiharbeitskräfte kamen unmittelbar aus einem anderen Arbeitsverhältnis und waren zuvor vielfach auch bei anderen Verleihern beschäftigt.

Die Verleiher greifen folglich in starkem Maße auf Personengruppen zurück, die zuvor nicht oder instabil beschäftigt waren. Diese Arbeitnehmergruppen nehmen oftmals mangels anderer Alternativen auch schlechter bezahlte und nur vorübergehende Jobs an. Dies bedeutet aber nicht, dass sie stabil in den Arbeitsmarkt eingegliedert sind. Für den Verleiher sind Arbeitslose schnell verfügbar und können so kurzfristig und vorübergehend genutzt werden. Durch die hohe Verfügbarkeit dieser Gruppen können die Verleiher ihre Risiken leicht abwälzen. Sie haben kein Interesse daran, die Beschäftigten langfristig zu binden und auch bei Auftragsmangel zu halten. Der Nutzen der Leiharbeit für die Beschäftigten hingegen ist gering, die Leiharbeit führt nur selten in stabile Beschäftigung.

**Tabelle 1 Übergänge zwischen Leiharbeit und Arbeitslosigkeit, Juni 2014
– Mai 2015**

	<i>Zugänge in Arbeitslosig- keit aus Leih- arbeit</i>	<i>Anteil an Zugän- gen aus allen Wirtschaftszwei- gen</i>	<i>Abgang aus Ar- beitslosigkeit in Leiharbeit</i>	<i>Anteil an Abgängen in alle Wirtschafts- zweige</i>
<i>insgesamt</i>	362.021	15,2 %	392.427	19,8 %
<i>davon in SGB III</i>	222.574	12,0 %	229.107	17,0 %
<i>davon in SGB II</i>	139.447	26,4 %	163.320	25,7 %

Quelle: BA: Herkunft und Verbleib von Arbeitslosen nach Wirtschaftszweigen, Mai 2015, eigene Berechnungen

3. Brückenfunktion und Entlassungsrisiko in der Leiharbeit

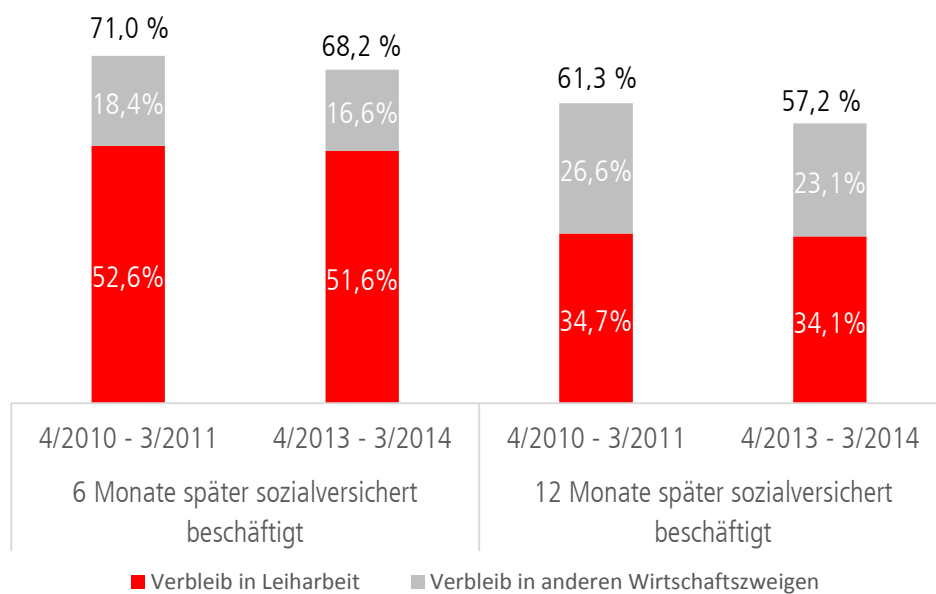
Die große Einstellungsintensität im Verleihgewerbe wird oft als Indiz für eine positive Beschäftigungsperspektive des Verleihgewerbes für Arbeitslose und eine hohe Brückenfunktion interpretiert. Doch die Kehrseite ist das hohe Entlassungsrisiko und die geringe Stabilität der Eingliederung: Der Zugang in Arbeitslosigkeit aus dem Verleihgewerbe ist fast ebenso groß wie die Zahl der Arbeitslosen, die in dieser Branche einen neuen Job gefunden haben. So sind von Juni 2014 bis Mai 2015 gut 362.000 Leiharbeitskräfte arbeitslos geworden. Das sind weit mehr Menschen als im sieben bis achtmal größeren verarbeitenden Gewerbe. Auch aus dem größeren Baugewerbe sind im Vergleich ein Drittel weniger Menschen arbeitslos geworden. Auf die Verleihbranche entfallen insgesamt 15 Prozent aller Zugänge in Arbeitslosigkeit nach

einer sozialversicherten Beschäftigung und damit auf eine Branche, die weniger als drei Prozent aller sozialversichert Beschäftigten stellt. Das Risiko arbeitslos zu werden, ist in keiner anderen Branche so hoch, es ist fünfmal höher als in der Gesamtwirtschaft.

Heuern und Feuern ist in der Branche vielfach an der Tagesordnung. Von den Arbeitslosen, die eine Beschäftigung im Verleihgewerbe aufgenommen hatten, waren nach sechs Monaten zwar noch gut zwei Drittel sozialversichert beschäftigt (68,2 Prozent). Aber fast ein Drittel war wieder ohne Beschäftigung. Das bedeutet aber nicht, dass sie beim gleichen Verleiher beschäftigt sind und die Beschäftigung in diesen sechs Monaten durchgängig bestanden hat. Die Arbeitskräfte können in der Zwischenzeit auch wieder arbeitslos geworden oder eine neue Arbeit in einem anderen Wirtschaftszweig bzw. einem anderen Betrieb des Verleihgewerbes aufgenommen haben.

Grafik 1:

Verbleib von Leiharbeitskräften nach Arbeitslosigkeit 2010/2011 sowie für die Jahre 2013/2014



Quelle: BA: Verbleib von Arbeitslosen nach Wirtschaftszweigen, März 2015, eigene Berechnungen

Setzt man den zweiten Stichtag nach 12 Monaten, zeigt sich folgendes Bild: Nach 12 Monaten haben insgesamt 57,2 Prozent der Leiharbeitskräfte noch oder wieder einen sozialversicherten Job, davon 34 Prozent weiter in der Leiharbeit und 23 Prozent in anderen Branchen. Nur ein relativ kleiner Teil jener Arbeitslosen, die eine Beschäftigung im Verleihgewerbe aufgenommen hat, findet mittelfristig eine Beschäftigung jenseits der Leiharbeit. Sehr schnell können sich instabile Leiharbeitskarrieren verfestigen, die durch Zeiten der Arbeitslosigkeit unterbrochen werden. Vor allem für Personen mit geringerer Qualifikation oder in höherem Lebensalter vermindern sich so die Chancen, dauerhaft wieder in Beschäftigung zu kommen.

Dabei konzentriert sich das Verleihgewerbe keinesfalls auf das Hartz-IV-System, sondern eher auf marktnahe Arbeitslose des Versicherungssystems. Rund 60 Prozent der im Verleih eingestellten Arbeitslosen wurden zuvor vom Versicherungssystem betreut. Der Anteil ist doppelt so hoch wie der Anteil des SGB III an den Arbeitslosen insgesamt.

Kontrovers wird diskutiert, inwieweit ein nahtloser Übergang beim Einsatzbetrieb gelingt bzw. inwieweit Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden, die Leiharbeitskräfte sonst nicht gehabt hätten. Zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass der sog. Klebe- und Brückeneffekt der Leiharbeit in eine andere Tätigkeit gering ist und die von der Branche selbst genannten Übernahmequoten zu hoch ausgewiesen sind. So gelangt das IAB zu dem Ergebnis, dass die Chancen für Leiharbeitskräfte in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis zu gelangen noch schlechter sind, als für befristet Beschäftigte. Eine Untersuchung des RWI weist in die gleiche Richtung. Danach wurden nur sieben Prozent der ausgeliehenen Arbeitskräfte nahtlos übernommen. Berücksichtigt man auch länger zurückliegende Einsatzzeiten, steigt die Übernahmequote leicht auf 12 Prozent¹. Es zeigt sich, dass die Brückenfunktion zu „regulärer Arbeit“ in Wirklichkeit nur ein schmaler Steg ist².

Aber auch diese Ergebnisse geben noch keinen Aufschluss darüber, ob Arbeitslose über Leiharbeit tatsächlich bessere Beschäftigungschancen erhalten als jene, die diesen Umweg nicht gegangen sind. Um dies zu ermitteln, werden meist die Erwerbsverläufe von vergleichbaren Arbeitslosengruppen herangezogen, die Leiharbeit aufgenommen haben bzw. in Arbeitslosigkeit verblieben sind. Eine Vergleichsgruppenanalyse des RWI zeigt: „Die Wahrscheinlichkeit (von Leiharbeitskräften) eine anderweitige Beschäftigung zu finden, wird längerfristig weder negativ noch positiv auf statistisch signifikantem Niveau beeinflusst³.

Eine aktuelle Untersuchung des Statistischen Bundesamtes zu Leiharbeit in Hessen bestätigt diese Ergebnisse: „Die Aufnahme eines Leiharbeitsverhältnisses führt für den betrachteten Zeitraum von fünf Jahren nicht zu einem statistisch signifikanten Anstieg der Wahrscheinlichkeit auf ein reguläres Beschäftigungsverhältnis. Folglich erfüllt Leiharbeit ihre Funktion als Sprungbrett in reguläre Beschäftigung für das Bundesland Hessen innerhalb der ersten fünf Jahre nach Aufnahme einer Leiharbeit nicht.“⁴

¹ Vgl. D. Baumgarten u. a. Durchlässiger Arbeitsmarkt durch Zeitarbeit, Studie im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung, 2012

² vgl. Lehmer, Fund Ziegler, K. IAB – Kurzbericht 13/2010

³ ebenda, S. 31

⁴ Lipper, T.: Leiharbeit in Hessen: Ein Sprungbrett in reguläre Beschäftigung? in: Statistisches Bundesamt, WiSTA, Heft 2/2015, S. 92

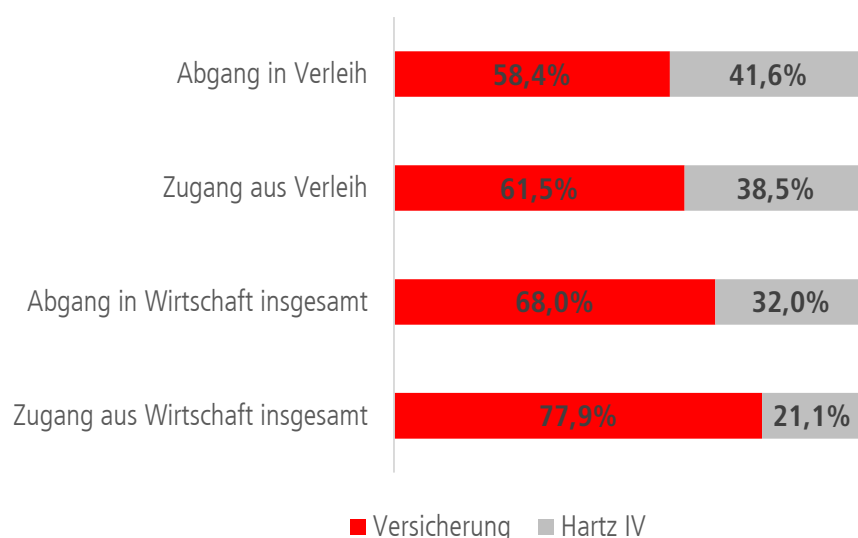
4. Verarmungsrisiko von Leiharbeitskräften

Leiharbeitskräfte haben ein hohes Verarmungsrisiko. Sechs Prozent der sozialversichert beschäftigten Leiharbeitskräfte erhielten Ende 2014 aufstockende Hartz IV-Leistungen – d.h. sie verdienten so wenig, dass sie ergänzend auf staatliche Fürsorge angewiesen waren. Nach den Reinigungsdiensten und dem Gastgewerbe tragen Beschäftigte in der Leiharbeit das größte Hartz IV-Risiko. Auch wenn Leiharbeitskräfte meist einem Vollzeitjob nachgehen, ist das Verarmungsrisiko für sozialversichert Beschäftigte gut dreimal höher als für Beschäftigte in der Gesamtwirtschaft. Fast 200 Mio. Euro mussten so im Jahr 2014 an Steuermitteln aufgewendet werden, um das gesellschaftliche Existenzminimum für beschäftigte Leiharbeitskräfte sicherzustellen.

Wenn Leiharbeiter arbeitslos werden, erhöht sich das Verarmungsrisiko nochmals, weil die Unterstützungsleistungen der Arbeitslosenversicherung etwa ein Drittel unter dem vorherigen Nettoverdienst liegen. Vielfach konnten infolge der nur kurzen Leiharbeitsepisoden überhaupt keine Ansprüche an das beitragsfinanzierte System aufgebaut werden. Von Juni 2014 bis Mai 2015 rutschten rd. 140.000 Leiharbeitskräfte, trotz vorheriger sozialversicherter Beschäftigung nach Jobverlust direkt ins Hartz-IV-System, das sind 38,5 Prozent. Obwohl Leiharbeitskräfte überdurchschnittlich oft vollzeitbeschäftigt waren, war das Risiko, direkt in Hartz IV abzurutschen fast doppelt so groß wie über alle Wirtschaftszweige hinweg. Das zeigt die großen Sicherungslücken der Arbeitslosenversicherung und das hohe Armutsrisiko bei eintretender Arbeitslosigkeit für diese besonders flexible Beschäftigungsgruppe.

Grafik 2:

Zugänge bzw. Abgänge aus Arbeitslosigkeit bzw. in sozialversicherte Beschäftigung für Juni 2014 – Mai 2015, Anteile der Rechtskreise insgesamt und im Verleihgewerbe



Quelle: eigene Berechnungen nach BA-Statistik

5. Chancen auf qualifikationsgerechte Beschäftigung

Deutliche Unterschiede zeigen sich auch bei der beruflichen Qualifikation und dem Risiko der Dequalifikation. So haben die in der Leiharbeit Beschäftigten im Durchschnitt eine etwas geringere Qualifikation als in der Gesamtwirtschaft. Der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung liegt in dieser Branche bei etwa einem Drittel und ist damit fast doppelt so hoch wie bei den Beschäftigten insgesamt. Doch auch in der Leiharbeit stellen Arbeitnehmer mit Berufsausbildung immer noch die Mehrheit. Gut 60 Prozent der Verleihrkräfte haben einen Berufsabschluss. Die Leiharbeitsbranche zeichnet sich dadurch aus, dass sie häufig nicht qualifikationsgerecht beschäftigt. Leiharbeiter werden eher für einfache Tätigkeiten eingesetzt, die schnell austauschbar sind. Bundesweit haben rund 40 Prozent der als Hilfsarbeiter eingesetzten Leiharbeitskräfte eine abgeschlossene Berufsausbildung, bei den Lager- und Transportarbeitern sind es sogar rund 50 Prozent. Es gibt also eine deutliche Diskrepanz zwischen der (formalen) Qualifikation und der ausgeübten Tätigkeit. Für die Beschäftigten hat das schwerwiegende Konsequenzen. Können sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten nicht einbringen, drohen Dequalifikationsprozesse.

Darüber hinaus fehlen vielfach berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten werden nur selten angeboten. Sowohl bei den Verleih- wie bei den Entleihbetrieben gibt es nur ein relativ geringes Interesse an betrieblicher Weiterbildung für diesen Personenkreis – soweit dies über eine Einweisung zur Arbeitssicherheit hinausgeht.

So sind die Chancen auf Weiterbildung für Leiharbeitskräfte schlechter als für Arbeitslose und nicht einmal halb so hoch wie für Normalbeschäftigte⁵. Überdurchschnittlich häufig sind Leiharbeitskräfte denn auch unzufrieden mit ihrer eigenen Weiterbildungssituation. Der Anteil der unzufriedenen Beschäftigten liegt dreimal höher als bei Normalbeschäftigten. Viele Leiharbeitskräfte wünschen sich bessere Weiterbildungschancen⁶.

6. Gesundheitliche Situation von Leiharbeitskräften

Leiharbeitskräfte sind besonderen gesundheitlichen Risiken ausgesetzt, die in engem Zusammenhang mit den wechselnden Arbeitseinsätzen sowie dem generellen Status von Leiharbeit und dem speziellen Dreiecksverhältnis von Leiharbeitskraft und Verleih- und Entleihunternehmen stehen. Die Tätigkeit im gewerblichen Bereich ist oftmals besonders gefahrenanfällig;

⁵ vgl. Frick, F. u.a. "Die Weiterbildungsverlierer, weniger Weiterbildung für immer mehr atypisch Beschäftigte; Gütersloh 2013

⁶ vgl. ebenda

Routine in der Arbeit ist kaum möglich. Fehlende Entwicklungsmöglichkeiten, ungünstige Einkommenssituation und hohe Arbeitsplatzunsicherheit tragen gleichfalls zur Belastung bei. Die relativ kurzen Einsatzzeiten erschweren es beispielsweise, die spezifischen Belastungen und Unfallgefahren eines Betriebes bzw. die Kniffs und Tricks für fehlerfreies Handeln im Betrieb rechtzeitig zu erkennen.

Der Gesundheitsreport 2013 der Techniker Krankenkasse zeigt exemplarisch, dass Beschäftigte im Verleih „deutlich häufiger und länger als regulär beschäftigte Arbeitnehmer arbeitsunfähig gemeldet sind.“⁷ Auch bei den Ursachen der gemeldeten Arbeitsunfähigkeit zeigten sich relativ deutliche Unterschiede „insbesondere im Hinblick auf Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems sowie bei Verletzungen“⁸. Auffallend war ebenso, dass „insbesondere Antidiabetika und Antidepressiva bei Leiharbeitern in merklich größerem Umfang (verordnet werden) als bei regulär Beschäftigten“⁹.

Die Unfallquote im Verleih konnten im vergangenen Jahrzehnt sichtbar vermindert werden. Trotzdem liegen die Fehlzeiten durch Unfälle immer noch über dem Durchschnitt der Beschäftigten aller Branchen. Es gibt zwar keine umfassende Bestandsaufnahme zu gesundheitlichen Risiken und zum Gesundheitsschutz. Die wenigen vorliegenden Daten zeigen jedoch, dass Leiharbeitskräfte oftmals höheren Belastungen ausgesetzt sind und die Bewältigungspotentiale im Vergleich zu Nicht-Leiharbeitskräften geringer sind.

7. Soziale Integration

Die Einkommens- und Beschäftigungsunsicherheit vieler Leiharbeitskräfte strahlt auf das individuelle Wohlbefinden aus. So fühlen sie sich sozial und gesellschaftlich weniger gut integriert, weniger noch als befristet Beschäftigte. Subjektiv werden die Risiken und die negativen Auswirkungen auf die soziale Integration durchaus wahrgenommen. Keine andere Beschäftigungsgruppe fühlt sich sozial stärker ausgeschlossen.

Nach den Arbeitslosen sind sie diejenige Gruppe, die sich subjektiv „mit Abstand am schlechtesten in die Gesellschaft integriert“ wahrnehmen.“¹⁰ Die Aufnahme einer neuen Beschäftigung verbessert zwar generell das Gefühl der sozialen Teilhabe, aber auch hier sind die Verbesserungen für jene, die in Leiharbeit einmünden deutlich geringer als für andere Beschäftigungsgruppen. Für Arbeitslose, denen der Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ge-

⁷ Gesundheitsreport 2013 der Techniker Krankenkasse, S. 45

⁸ ebenda, S. 45

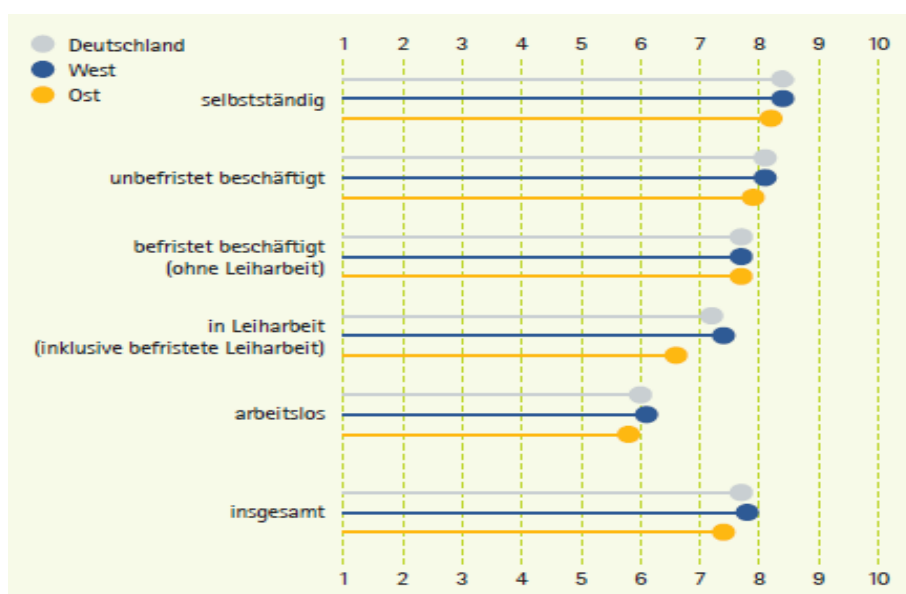
⁹ ebenda, S. 46

¹⁰ Gundert, S. und Hohendanner, L.: Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs, IAB-Kurzbericht 4/2011, S. 4

lingt, zeigen sich weit günstigere Werte bei der Wahrnehmung der eigenen sozialen und gesellschaftlichen Situation. Die oftmals prekäre Situation der ausgeliehenen Beschäftigten spiegelt sich in einem subjektiven Gefühl wider Arbeitnehmer zweiter Klasse zu sein. Wird instabile Leiharbeit zu einem längerfristigen Zustand, kann dies schnell dazu führen, sich sozial und gesellschaftlich ausgeschlossen zu fühlen.

Grafik 3:

Subjektives Teilhabe-Empfinden nach Erwerbsstatus in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Kurzbericht

8. Missbrauchsanfälligkeit des Verleihgewerbes

Leiharbeit ist ein arbeitsrechtliches Dreiecksverhältnis. Der Arbeitgeber und das Unternehmen, in dem die Arbeit ausgeführt wird und dessen Weisungen die Arbeitnehmer unterworfen werden, sind nicht identisch. Diese Konstruktion ist missbrauchsanfällig. Deswegen hat der Gesetzgeber Maßnahmen ergriffen, um die Leiharbeitsunternehmen strenger zu überwachen als andere Unternehmen.

So benötigen die Verleihunternehmen eine Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit (BA). Hier wird insbesondere die Bonität der Unternehmen geprüft, so z. B. Steuer- und Beitragsrückstände bei Finanzbehörden bzw. Sozialversicherungsträgern sowie eine unzureichende Betriebsorganisation. Darüber hinaus ist die BA verpflichtet, auch die Verleiher, die am Markt tätig sind, regelmäßig zu prüfen. Diese Aufgabe teilt sie sich mit den Zollbehörden bzw. der

Finanzkontrolle Schwarzarbeit. Die BA prüft dabei überwiegend die Entleihunternehmen, während der Zoll die Arbeitsbedingungen beim Entleiher prüft, dazu gehört auch die Prüfung der Vergleichslöhne bzw. die Einhaltung des Tarifvertrages sowie die Zahlung von Mindestlöhnen.

Pro Jahr führt die BA rund 2.500 Prüfungen durch. Die am häufigsten bei Betriebsprüfungen festzustellenden Verstöße gegen gesetzliche und arbeits- bzw. tarifrechtliche Vorschriften waren:

- keine Lohnfortzahlung für Feiertage und im Krankheitsfall,
- Mängel bei der Berechnung von Urlaubs-/Teilurlaubsansprüchen sowie
- beim zu zahlenden Urlaubsgeld. Darüber hinaus gab es auch Verstöße
- gegen das Verbot der mehrfachen Befristung,
- zu lange tägliche Arbeitszeiten,
- fehlerhafte Eingruppierung sowie
- fehlerhafte Berechnung von Kündigungsfristen und
- die nicht korrekte Gewährung des Equal Pay bzw. die Anwendung eines entsprechenden Tarifvertrages.

Verstöße gegen die Gewährung des gleichen Lohnes bzw. des Mindestlohnes werden vom Zoll bearbeitet. Diese Prüfungen finden in den Einsatzbetrieben statt. Pro Jahr werden rd. 1.500 Fälle aufgedeckt, die zu einem Ordnungswidrigkeitsverfahren führen, das aber zum Teil nur mit einer Verwarnung beendet wird.

Auch die betrieblichen Strategien zum Einsatz der Leiharbeit sind aus gewerkschaftlicher Sicht kritisch. Unabhängig von gesetzlichen Verstößen wird Leiharbeit z. T. auch als verlängerte Probezeit eingesetzt, um Kündigungsschutz zu umgehen und Arbeitskräfte unverbindlich „testen“ zu können. Darüber hinaus werden durch den Einsatz von Leiharbeitern die Anzahl der Stammarbeitsplätze reduziert, die Risiken werden auf die – oft ungeschützten – Leiharbeiter verlagert und so reguläre Arbeitsplätze verdrängt.

Zusammenhänge sind komplex und die Verdrängung regulärer Beschäftigung ist empirisch nicht leicht zu messen. Die Ergebnisse einer IAB-Studie zeigen, dass das kräftige Wachstum der Leiharbeit einen Preis hat. „Etwa die Hälfte des Beschäftigungsgewinns geht auf Kosten von Jobs außerhalb der Branche“¹¹.

¹¹ IAB-Kurzbericht 2/2013: Zeitarbeit zusätzliche Jobs, aber auch Verdrängung, S. 6

9. Grenzüberschreitende Leiharbeit

Ausländische Leiharbeitsfirmen, die ihre Beschäftigten grenzüberschreitend in Deutschland einsetzen benötigen eine Verleiherlaubnis für Deutschland von der zuständigen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit. Nach Angaben der BA sind in Deutschland derzeit 790 Unternehmen mit Sitz im Ausland aktiv. Davon kommen 220 aus Polen, 120 aus Österreich und 100 aus Großbritannien. Die Zahl hat sich in den letzten drei Jahren verdreifacht, das deutet darauf hin, dass dieses Geschäftsfeld zunehmend entwickelt wird. Auch deutsche Unternehmen haben zum Teil Tochtergesellschaften im Ausland gegründet, um ausländische Beschäftigte nach Deutschland zu vermitteln.

Der Verleih nach Deutschland ist bisher noch relativ gering, weil in vielen Ländern der Grundsatz der Gleichbehandlung gilt, bzw. mindestens der inländische Tarifvertrag angewandt werden muss. Es ergeben sich also keine spezifischen Wettbewerbsvorteile durch den Einsatz von ausländischen Arbeitskräften und das „Ausnutzen“ des Lohngefälles, wie dies zum Beispiel bei Werkverträgen der Fall ist. Zurzeit sind rund 13.000 Leiharbeiter aus dem Ausland in Deutschland eingesetzt, besondere Schwerpunkte in Branchen sind dabei nicht zu erkennen.

Ein Problem ist nach wie vor die Überwachung der Unternehmen mit Sitz im Ausland. Hilfreich ist in diesem Zusammenhang, dass der Gesetzgeber die Unternehmen verpflichtet hat, die entsprechenden Unterlagen im Inland vorzuhalten. Derzeit gibt es aber keine Hinweise darauf, dass Verleiher mit Sitz im Ausland mehr Rechtsverstöße begehen als inländische Unternehmen.

10. Funktionswandel der Leiharbeit

Leiharbeit wird seit jeher die Funktion zugesprochen, einen kurzfristig auftretenden Personalbedarf abzudecken; doch mehr und mehr wird sie auch zur vorgeschalteten Probezeit genutzt bzw. als flexible Rand-Belegschaft¹² eingesetzt. So liegt das Hauptbetätigungsfeld der Verleiher (bisher) im verarbeitenden Gewerbe. Im Bereich der Produktionsgüter sowie der Investitions- und Gebrauchsgüter waren 2008 bereits 5 bzw. 6 Prozent aller Beschäftigten Leiharbeitskräfte, während im Handel nur 1 Prozent der Beschäftigung auf diese Gruppe entfielen¹³.

Diese Unterschiede zeigen sich nicht nur zwischen den Branchen, sondern auch je nach Größe des Betriebes. Fast die Hälfte aller Entleihbetriebe mit mehr als 20 Beschäftigten, die Leiharbeit nutzen, macht davon nur in relativ geringem Umfang Gebrauch. In jedem fünften Einsatzbetrieb stellen die Leiharbeitskräfte bereits 5 bis 10 Prozent der Belegschaft und in fast einem Drittel der Entleihbetriebe (31 Prozent) mehr als 10 Prozent der Belegschaft.

¹² Vgl. L. Bellmann, A. Kühl: Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels, Projektbericht, Berlin 2007.

Insbesondere bei den Intensivnutzern verändert sich die (ursprüngliche) Funktion der Leiharbeit; die Zahl der Leiharbeitskräfte steigt und die Einsatzzeiten verlängern sich. Teilweise übernehmen sie sogar betriebliche Funktionsbereiche weitgehend eigenständig. Bei diesen Einsatzfeldern spielen Kostenaspekte eine nicht zu unterschätzende Rolle. Sowohl unter Flexibilitäts- wie Kostenaspekten kann Leiharbeit für die Einsatzbetriebe durchaus attraktiv sein. Kostensparnisse für den Betrieb ergeben sich auch dadurch, dass eine Politik der knappen Personallinie verfolgt und Erholzeiten bzw. quasi „Leerlauf“ bei den Stammkräften vermieden werden kann. Meist ist es günstiger, Tätigkeiten für einige Zeit durch Leiharbeitskräfte ausüben zu lassen, als längerfristig eigenes Personal vorzuhalten. Die mit den Hartz-Gesetzen eröffnete unbegrenzte Überlassungsdauer und die Aufhebung des Wiedereinstellungsverbots begünstigen dies. So weist die Bundesagentur für Arbeit in ihrem Erfahrungsbericht an das Bundesarbeitsministerium zur Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes auf substantielle Änderungen hin: „Der Wegfall der Höchstüberlassungsdauer hat zu vermehrten Gründungen von so genannten reinen Personalführungsgesellschaften großer Firmen geführt, z.B. bei Servicegesellschaften im Klinikbereich und Personaldienstleistern großer Autofirmen.

Zweck dieser Gesellschaften ist die Senkung von Personalkosten durch die Anwendung von Zeitarbeitstarifverträgen. Die Arbeitnehmer dieser reinen Personalführungsgesellschaften verrichten die gleiche Tätigkeit wie vergleichbare Arbeitnehmer im Entleihbetrieb, erhalten dafür aber wesentlich geringeren Lohn, müssen länger arbeiten und können schneller wieder entlassen werden. Der dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eigene Schutzgedanke kommt hier nicht mehr zugunsten der Zeitarbeitnehmer zum Tragen.“¹⁴ Eine gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit kann so bei einer Belegschaft in zwei arbeitsrechtlich unterschiedlichen Verträgen unterlaufen werden. Dies fördert flexible Randbelegschaften und fördert für die Festangestellten im Einsatzbetrieb die Arbeitsplatzverdichtung.

11. Reformbedarf in der Leiharbeit

Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung ist keine Branche wie jede andere. Vielfach werden unternehmerische Risiken der Verleiher auf die Leiharbeitskräfte selbst oder die Sozialversicherungssysteme abzuwälzen versucht bzw. geht mit Arbeitsplatzverdichtung oder Verdrängung von Stammbeschäftigten des Einsatzbetriebes einher.

Die seit Jahren vorliegende EU-Richtlinie zur Leiharbeit betont die besondere Schutzbedürftigkeit der Leiharbeitskräfte. Diese ergibt sich daraus, dass Leiharbeitskräfte zahlreiche zusätzliche Risiken tragen, die andere Beschäftigte nicht haben. Diese Risiken sind in erster Linie die Instabilität der Beschäftigung, niedrige Entlohnung, nicht qualifikationsgerechte Beschäfti-

¹⁴ Erfahrungsbericht der BA zur Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AUG), Januar 2009

gung und damit verbunden die Gefahr der Dequalifizierung. Hinzu kommen hohe Sicherheitsrisiken, weil Leiharbeitskräfte immer wieder mit veränderten Sicherheitsanforderungen konfrontiert sind. Die EU-Richtlinie legt deswegen besonderen Wert darauf, dass der Gesamtschutz der Beschäftigten beachtet werden muss.

Zehn Jahre nach der „Reform“ der Leiharbeit im Zuge der Hartz-Gesetze kann von einer wirklichen Gleichbehandlung und einem angemessenen Gesamtschutz keine Rede sein. Es ist deswegen richtig, dass die Regierungsparteien in ihrem Koalitionsvertrag weitere Verbesserungen zur vollständigen Umsetzung der EU-Richtlinie vorsehen.

Die Koalitionsparteien haben u.a. vereinbart die Überlassungshöchstdauer gesetzlich auf 18 Monate zu begrenzen und die Leiharbeitskräfte nach spätestens neun Monaten beim Entgelt mit den Stammarbeitskräften des Einsatzbetriebes gleichzustellen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht gibt es dringenden Handlungsbedarf insbesondere auch zu folgenden Aspekten:

- ➔ Streikbrecherarbeiten durch Verleihbetriebe müssen gesetzlich verboten werden. Die Verleihbetriebe haben sich zwar im Tarifvertrag verpflichtet, keine Streikbrecher einzusetzen. Der Poststreik hat aber gezeigt, dass es Schlupflöcher gibt, so sind z.B. ausländische Leiharbeiter eingesetzt worden. Ein gesetzliches Verbot schafft hier Klarheit und Gleichbehandlung.
- ➔ Leiharbeitskräfte müssen bei den betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten berücksichtigt werden. So werden Arbeitgeber daran gehindert, durch das Auslagern von Arbeit auf Verleihunternehmen die Betriebsräte zu schwächen.
- ➔ Darüber hinaus soll es nicht mehr möglich sein, einen Werkvertrag nachträglich in Leiharbeit umzuwandeln. Dieses Schlupfloch hatten viele Unternehmen offen gehalten, wenn sie Werkverträge konstruiert haben, die zweifelhaft waren. Wenn es zu einer Beanstandung kam, wurde der Werkvertrag in Leiharbeit „umgewandelt“, dies hatte zur Folge, dass der Einsatzbetrieb die Beschäftigten nicht als eigene Arbeitskräfte übernehmen musste. Das Verbot der Umwandlung soll also insbesondere „schwarze Schafe“ abschrecken.
- ➔ Branchenspezifische Regelungen sollten geschaffen werden, die die Weiterbildung beschäftigter Leiharbeitskräfte verbessert.

Handlungsbedarf gibt es ebenso bezüglich der Überwachung des Verleihgewerbes und einer Verbesserung der Stabilität der Leiharbeitsverhältnisse. So sollte das Leiharbeitsverhältnis nicht länger auf die Dauer der erstmaligen Einsatzzeit beim Entleiher begrenzt werden können. Das Verbot dieser Synchronisation war geltendes Recht bis 2003. Die Umsetzung der Koalitionsvereinbarung und weiterer Schritte sind überfällig.

Impressum

Herausgeber: DGB Bundesvorstand

Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

Telefon: 030-24060 729

www.dgb.de

Mail: ais@dgb.de

verantwortlich: Annelie Buntenbach

Kontakt: Dr. Wilhelm Adamy, Johannes Jakob

Stand: Oktober 2015

Sie können die DGB-Publikation „Arbeitsmarkt aktuell“ und andere DGB-Informationen zur Arbeitsmarktpolitik „druckfrisch“ per Mail bekommen. „Arbeitsmarkt aktuell“ erscheint mit Analysen und Statistiken ca. 8 bis 10 Mal im Jahr und wird im PDF-Format verschickt.

Es ist notwendig, dass Sie sich einmalig in die Verteilerliste eintragen. Folgen Sie diesem Link: <http://www.dgb.de/service/newsletter> (Bitte „Arbeitsmarkt aktuell“ - Newsletter Arbeitsmarktpolitik“ mit einem Häkchen markieren).

Zum Abbestellen von „Arbeitsmarkt aktuell“ benutzen Sie bitte folgenden Link:

<https://www.dgb.de/service/newsletter?unsubscribe=dgb.bv.arbeitsmarktpolitik>