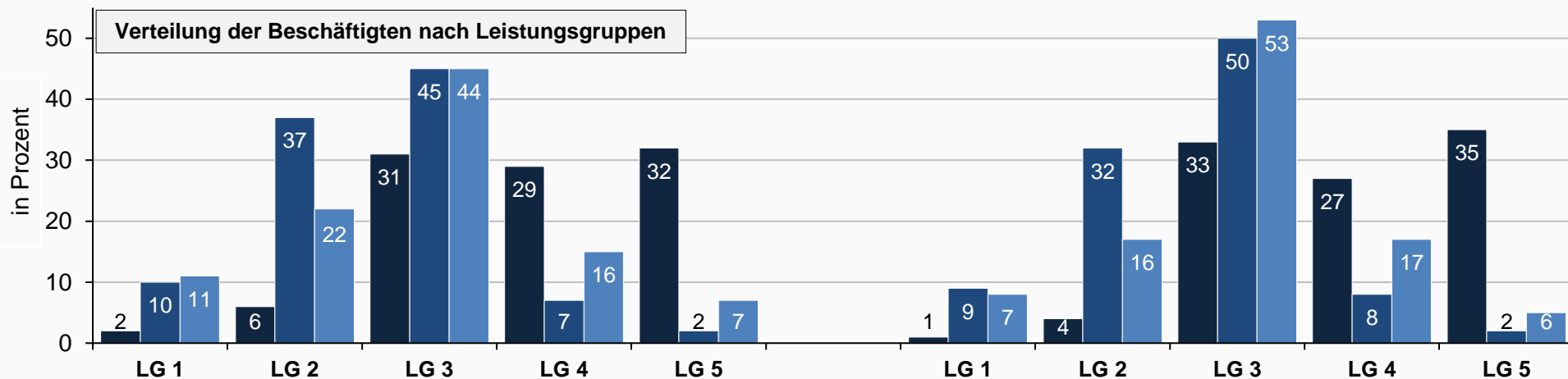
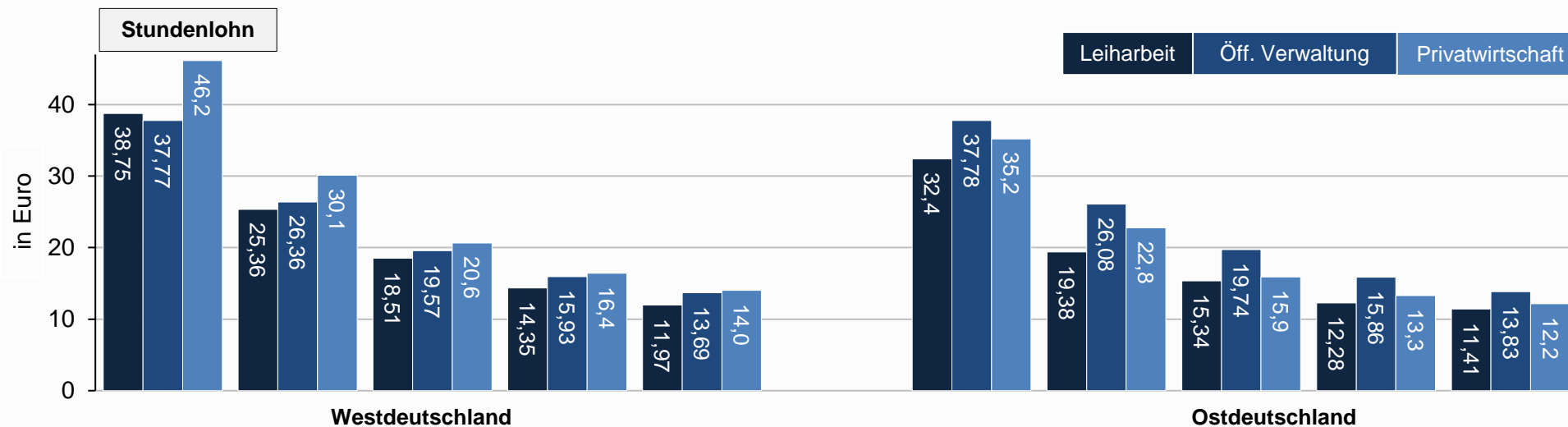


■ Bruttostundenverdienste der Leiharbeit nach Leistungsgruppen*, 1.Quartal 2020 Leiharbeit, Öffentl. Verwaltung und Privatwirtschaft im Vergleich



* ohne Sonderzahlungen

Quelle: Statistisches Bundesamt (2020): Fachserie 16 Reihe 2.1, Verdienste und Arbeitskosten
(Datenbasis: Vierteljährliche Verdiensterhebung)

Bruttostundenverdienste der Leiharbeit, öffentlichen Verwaltung und Privatwirtschaft nach Leistungsgruppen, 1. Quartal 2020

Im 1. Quartal 2020 lagen die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne der Leiharbeiter*innen bei 15,75 €, während die übrigen Beschäftigten Bruttostundenlöhne von 24,18 € (öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung) bzw. 23,74 € (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. Jedoch zeigen sich diese Unterschiede auch, wenn in der Analyse nach Leistungsgruppen unterschieden und Qualifikations- und Tätigkeitseffekte damit kontrolliert werden. Insofern handelt es sich um ein strukturelles Problem.

Der Abbildung ist zu entnehmen, dass die Bruttostundenlöhne von Leiharbeitskräften im Westdeutschland von 11,97 € in der Leistungsgruppe der „Ungelernten Arbeitnehmer*innen“ (LG 5) bis hin zu 38,75 € in der Gruppe der „Arbeitnehmer*innen 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*innen“ (LG5) im Schnitt 11,41 €, während der Bruttostundenverdienst in der Gruppe der „Arbeitnehmer*innen in leitender Stellung“ (LG 1) bei 32,40 € 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 Arbeitnehmer*innen in der Privatwirtschaft durchweg die höchsten Bruttostundenlöhne realisieren. Dementsprechend sind die Verdienstunterschiede der Leiharbeitskräfte am stärksten im Vergleich zu privatwirtschaftlich Beschäftigten: Gemessen an den Stundenlöhnen der Leiharbeitskräfte fallen die Entgelte der in der Privatwirtschaft tätigen Personen im Westen um 19,2 % (LG 1) bzw. 18,7 % (LG 2) höher aus. Im Osten hingegen sind die Verdienstunterschiede zwischen Leiharbeitskräften und im öffentlichen Sektor Beschäftigten am größten: Sie liegen um 34,6 % (LG 2) bzw. 16,6 % (LG 1) über den Bruttostundenverdiensten der Beschäftigten in Leiharbeit.

Die Betrachtung der Leistungsgruppen zeigt insgesamt, dass es sich bei der Lohnungleichheit zwischen Leiharbeiter*innen 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 2 % (LG 1) und 6 % (LG 2) der Leiharbeitskräfte in den oberen Leistungsgruppen, im Osten sind es 1 % (LG 1) und 4 % (LG 2). Die unteren Leistungsgruppen hingegen sind deutschlandweit besonders stark besetzt, mehr als 60 % aller Leiharbeitskräfte sind den unteren Leistungsgruppen 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.

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*innen 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*eine Arbeitnehmer*in (Leiharbeitnehmer*in) 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 Leiharbeitskräften 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*innen zuständig und überweist den Leiharbeitnehmer*innen ein vertraglich vereinbartes Entgelt. Im Vergleich zur Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor schneiden Leiharbeitskräfte dabei jedoch schlechter ab.

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*innen denen der Stammbeslegschaft 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*in. 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 des Jahres 2003 neben verschiedenen Haus- und Firmentarifverträgen auch zum Abschluss von zwei noch heute gültigen Flächentarifverträgen für die Leiharbeitsbranche. Die Mehrheit der Leiharbeiter*innen 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 Leiharbeiter*innen 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 9,96 € (West) und 9,66 € (Ost) (vgl. [Abbildung III.4a](#)).

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 Leiharbeiterkräfte (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 Leiharbeiter*innen wieder eingestellt werden (siehe AÜG § Abs. 1 Nr. 3). Bisher zeigt sich nicht, dass die umgesetzten Reformvorschläge einen Beitrag zur Entschärfung der Lohndiskrepanzen zwischen Leiharbeitskräften und übrigen Beschäftigten geleistet hätten.

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*innen 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*innen 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*innen in Altersteilzeit, Auszubildende und Praktikanten, selbsttätige Inhaber*innen 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*innen 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*innen 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*innen“ 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*innen“ enthält all die Arbeitnehmer*innen, die einfachen, schematischen Tätigkeiten nachgehen, welche in einer Anlernzeit von maximal drei Monaten erlernt werden können.