

Leiharbeit – neue Trends und alte Probleme

Das Wichtigste in Kürze

- Aktuell gehen die Zahlen der Beschäftigten in Leiharbeit deutlich zurück. Bei schwächelnder Konjunktur werden Leiharbeiter*innen immer noch als erste entlassen.
- Allerdings steigen die Arbeitslosmeldungen aus Leiharbeit nicht so stark an, wie der Rückgang der Beschäftigung erfolgt.
- Dies ist ein Indiz dafür, dass die gesetzlichen Änderungen zur Höchstüberlasedauer seit April 2017 wirken und mehr Leiharbeiter*innen in Beschäftigung beim Entleihbetrieb wechseln.
- Allerdings bleibt Leiharbeit eine prekäre Beschäftigung, das Risiko arbeitslos zu werden ist sechsmal höher, als bei allen Beschäftigungsformen.
- Die meisten Leiharbeiter*innen werden weiterhin auf Helferniveau beschäftigt (54 Prozent). Ausländische Beschäftigte und Jüngere sind in der Leiharbeit überrepräsentiert.
- Leiharbeiter*innen sind nicht geringqualifiziert (61 Prozent verfügen über Berufsabschluss), arbeiten aber oft unterhalb ihrer erworbenen Qualifikation.
- Leiharbeitsfirmen haben bislang keinen Anreiz in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren, obwohl diese z.T. durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden kann.
- Der Anteil der Leiharbeiter*innen, die Hartz IV aufstocken müssen ist im langjährigen Vergleich von 10 auf 5 Prozent gesunken.
- Der Lohnabstand zu anderen Beschäftigten ist in der Leiharbeit immer noch stark ausgeprägt. Leiharbeiter*innen verdienen bei jedem Anforderungsniveau ca. 500 bis 600 Euro weniger als der Durchschnitt.

Gliederung:

Das Wichtigste in Kürze

1. Leiharbeit geht deutlich zurück
2. Leiharbeit in der Pflege
3. Leiharbeit ist weiterhin instabile Beschäftigung mit hohem Risiko, arbeitslos zu werden
4. Struktur der Beschäftigung
5. Leiharbeit ist Arbeitsmarkt für Geflüchtete
6. Arbeitsentgelte in der Leiharbeit
7. Fazit

1. Leiharbeit geht deutlich zurück

Kaum schwächelt die Konjunktur, werden tausende Leiharbeitsbeschäftigte entlassen. Nach einer Hochrechnung des DGB ist die Leiharbeit inzwischen unter 900.000 gesunken. Ein Jahr zuvor waren noch über eine Million Menschen in der Leiharbeit beschäftigt.

Übersicht 1: Entwicklung der Leiharbeit seit 2016 ¹

Juni 2016	1,006 Mio.
Juni 2017	1,043 Mio.
Juni 2018	1,023 Mio.
Dez. 2018	0,923 Mio.
Juni 2019	0,890 Mio. (DGB Hochrechnung)

Anders als in vorangegangenen Perioden, in denen die Zahl der Leiharbeitsbeschäftigten zurückging, spielen diesmal nicht nur konjunkturelle Gründe eine Rolle. Auch die gesetzliche Änderung, nach der Leiharbeiter*innen nach 18 Monaten übernommen werden oder den Entleiher verlassen müssen, zeigt Wirkung. Von dieser gesetzlichen Regelung kann per Tarifvertrag abgewichen werden. Derzeit gibt es über 100 Tarifverträge, die eine Verlängerung der Höchstüberlassung zulassen, dennoch gibt es viele Bereiche, in denen es keine abweichenden Regelungen gibt

Gesetzliche Begrenzung der Höchstüberlassung zeigt Wirkung

Zwar gibt es keine genauen Zahlen, aber auffällig ist, dass die Arbeitslosmeldungen aus Leiharbeit deutlich niedriger liegen, als die Rückgänge der Leiharbeitsbeschäftigten. In den letzten 12 Monaten haben sich 335.000 Leiharbeiter*innen arbeitslos gemeldet. Das sind aber nur 19.000 mehr als im Vorjahreszeitraum, als die Beschäftigung in Leiharbeit noch relativ konstant war. Bei einem Rückgang der Beschäftigung von Leiharbeitern um rund 100.000 hätte die Zahl der Arbeitslosmeldungen deutlich höher liegen können. Das heißt, es gibt zwar weniger Leiharbeiter*innen, aber nicht alle sind arbeitslos geworden. Dies ist eine erfreuliche Entwicklung, weil es bedeutet, dass es hier zu verstärkten Übernahmen in die Stammebelegschaft gekommen ist.

Übersicht 2: Aktuelle Entwicklung Leiharbeit

Leiharbeit	Juli 2018 bis Juni 2019	Vergleich zum Vorjahreszeitraum/ Vorjahresmonat
Arbeitslosmeldungen	335.000	+19.000
Beschäftigte	890.000	-133.000

¹ Alle Daten in dieser Analyse stammen – wenn nicht anders angegeben – aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Während der Rückgang der Beschäftigten in Leiharbeit in der Metallbearbeitung (-25%) vor allem auf konjunkturelle Gründe zurückzuführen sein dürfte, ist dies in anderen Berufen weniger der Fall. Zu einem Abbau der Leiharbeit kam es auch in Berufen, die nicht so stark von der Konjunktur beeinflusst sind, z.B. in Reinigungsberufen (-17%), im Bereich Büro/Sekretariat (-10%) oder Gesundheit/Soziales (-6%).

Bemerkenswert ist, dass es in der Leiharbeit sogar 69.000 Minijobs (Jahresdurchschnitt 2018) gibt. Dass es sich für einen Verleiher und erst recht für den Entleiher rechnet, einen Minijobber oder eine Minijobberin zu beschäftigen, ist nicht nachvollziehbar. Die Zahl der Minijobs ist im Zeitverlauf relativ konstant.

Gesetzliches Schlupfloch muss geschlossen werden

Die große Zahl von Tarifverträgen, in denen die Gewerkschaften eine Verlängerung der Höchstüberlassungsdauer vereinbart haben, zeigt, dass die Regelung durchaus problematisch sein kann. Bei einer Nichtübernahme drohen Einkommensverluste und im schlimmsten Fall Arbeitslosigkeit. Wie die Arbeitgeber versuchen, die Höchstüberlassung bzw. die dann notwendige Übernahme zu unterlaufen, zeigt folgendes Beispiel aus der Beratungspraxis der DGB-nahen Beratungsstelle BEMA bei Arbeit und Leben Berlin e.V.

Ca. 100 polnische Mitarbeiter einer deutschen Verleihfirma werden in einem Logistikzentrum in Brandenburg eingesetzt. Nach Ablauf von 16-17 Monaten bei dem Entleiher bekommen die Mitarbeiter eine neue Einsatzzuweisung für einen anderen Entleiher. Dabei handelt es sich um eine mit dem ersten Entleiher verbundene Gesellschaft. Für drei Monate wird die Arbeit in einer anderen Halle des gleichen Logistikzentrums ausgeführt. Diese Halle wird von dem zweiten Entleiher betrieben. Nach Ablauf von drei Monaten werden sie bei dem ersten Entleiher wieder eingesetzt.

Bei Höchstüberlassung kann noch getrickst werden

Leider ist dies kein Einzelfall. Nach drei Monaten Unterbrechung darf ein Leiharbeitnehmer oder eine Leiharbeitnehmerin wieder bei seinem bzw. ihrem ursprünglichen Einsatzbetrieb beschäftigt werden. Eine absurde Regelung, die geradezu einlädt, die Intention des Gesetzgebers zu unterlaufen. Hier zeigt sich, dass es ein Fehler war, dieses Schlupfloch zu schaffen.

Im aktuellen Gesetz bezieht sich die Höchstüberlassungsdauer nur auf den konkreten Leiharbeitenden. So können Unternehmen einzelne Personen gegen einen anderen Leihbeschäftigten austauschen oder dieselben nach drei Monaten Karenzzeit erneut einsetzen. Um diesen Drehtüreffekt zu vermeiden, wäre es sinnvoller, die Höchstüberlassungszeit von 18 Monaten für Arbeitsplätze festzulegen, nicht für einzelne Arbeitskräfte. Der DGB fordert, dass nach 18 Monaten eine Übernahme im Entleihbetrieb erfolgen muss. Nach 18 Monaten ist klar, dass es sich hier nicht um eine vorübergehende Arbeit handelt, sondern um eine Daueraufgabe. In diesem Fall müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Stammbesellschaft integriert werden.

2. Leiharbeit in der Pflege

In der letzten Zeit häufen sich Berichte, dass Beschäftigte im Gesundheitswesen kündigen und Arbeitsverträge mit Verleihern abschließen, um dann anschließend als Leiharbeiter*in wieder im Gesundheits- oder Pflegebereich zu arbeiten. Anders als in anderen Bereichen der Leiharbeit sind hier die Löhne oftmals höher, als die Löhne der Stammbeschäftigten.

Hinzu kommt, dass die Leiharbeiter*innen eher bestimmte - für sie vorteilhafte - Arbeitszeiten durchsetzen können.

Das Thema ist in der Öffentlichkeit aufgebauscht worden, weil diese Entwicklung einige Besonderheiten aufweist. Die Beschäftigung von Leiharbeiter*innen in der Pflege steigt, liegt aber immer noch niedriger als die Leiharbeit bei allen Beschäftigten. Während in der Pflege zwei Prozent der Beschäftigten Leiharbeiter*innen sind, sind es in der Gesamtwirtschaft fast drei Prozent.

Leiharbeit in der Pflege unterdurchschnittlich, aber trotzdem problematisch

Übersicht 3: Anteil der Leiharbeit in Krankenpflege/ Altenpflege

Stichtage		30. Jun 14	30. Jun 15	30. Jun 16	30. Jun 17	30. Jun 18	31. Dez 18
Insgesamt	Beschäftigte	1.473.547	1.514.597	1.555.373	1.601.765	1.646.924	1.688.000
darunter	Leiharbeitnehmer	20.189	22.928	25.246	27.259	33.435	34.063
Anteil Leiharbeitnehmer an allen sozialversicherten Beschäftigten in %		1,4%	1,5%	1,6%	1,7%	2,0%	2,0 %

Dennoch ist die Entwicklung durchaus problematisch. Die Verleiher machen sich zu Nutze, dass in diesen Branchen ein extremer Fachkräftemangel herrscht. Da aber gleichzeitig die Arbeit notwendigerweise erledigt werden muss, entsteht hoher Druck, der den Verleihern höhere Preise ermöglicht. Hierdurch können auch höhere Löhne gezahlt werden, so dass der Lohnabstand deutlich niedriger ist als in anderen Berufen. Durch das Abwandern in Leiharbeit werden dem Arbeitsmarkt allerdings Arbeitskräfte entzogen, die dann als Leiharbeiter wieder zurückkommen. Das wird bei den Beschäftigten in der Branche kritisch gesehen, wirkt sich negativ auf das Betriebsklima aus und verstärkt den Fachkräftemangel insgesamt.

Das Gesundheitsministerium prüft deswegen, ob die Leiharbeit in der Pflege verboten werden sollte. Das ist verständlich, aber gelöst werden die Probleme im Gesundheitswesen dadurch nicht. Hier helfen nur mehr Ausbildung, bessere Arbeitsbedingungen und eine bessere Bezahlung, so dass die Beschäftigten in der Branche verbleiben. Auch in der Umwandlung von Teilzeit in Vollzeit besteht noch ein erhebliches Arbeitskräftepotential wie die folgende Tabelle zeigt. In der Altenpflege ist noch nicht einmal jeder zweite Beschäftigte in Vollzeit tätig.

Übersicht 4: Teilzeitbeschäftigung in Pflegeberufen (in 1000)

Beschäftigte in 1000		Krankenpflege	Altenpflege
	Gesamt sv-pflichtig	1.088	600
davon	Vollzeit	616	268
	Teilzeit	471	331
zusätzlich	Minijob	112	66
	Teilzeit in %	53,6%	66,2%

3. Leiharbeit ist weiterhin instabile Beschäftigung mit hohem Risiko, arbeitslos zu werden

In der Zeit von Juli 2018 bis Juni 2019 sind insgesamt 2.426 Mio. Menschen aus Beschäftigung arbeitslos geworden (im Vorjahr waren es 2.399 Mio.). Davon erhielten 1.970 Mio. Arbeitslosengeld I und 455 000 ALG II. Bezogen auf rund 37 Mio. Beschäftigte liegt das Risiko, arbeitslos zu werden, damit bei rund 6,5 Prozent über das Jahr betrachtet.

Von den 2.4 Mio., die neu arbeitslos wurden, waren 334.000 Leiharbeiter. Bei einer Beschäftigung von rund 900.000 liegt damit das Risiko, arbeitslos zu werden bei 37 Prozent und damit fast sechs Mal höher als bei allen Beschäftigten. Oder anders ausgedrückt, mehr als 13 Prozent aller neu arbeitslosen Menschen kommen aus der Leiharbeit, die aber nur knapp 3 Prozent der Beschäftigung ausmacht.

Während von all denen, die aus Beschäftigung heraus arbeitslos wurden, jede/r zehnte direkt in den Leistungsbezug des SGB II übergang, betraf das bei den Leiharbeitern jede/n Dritte/n der gemeldeten Arbeitslosen. Von den 1.994 Mio., die in diesem Zeitraum aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung wechselten, waren wiederum 310.000 Leiharbeiter. Die Leiharbeit ist damit der Wirtschaftszweig, der am meisten Beschäftigte entlässt, aber auch am meisten Beschäftigte neu einstellt. Die Branche hat ständigen Arbeitskräftebedarf, kein Wunder, dass dieses Verhalten den Fachkräftemangel verstärkt. Nach wie vor fehlt es an einem System, das sichere Beschäftigung garantiert und den Menschen eine Perspektive gibt. Anders als von Branchenvertretern behauptet, übernehmen die Verleiher nur selten eine Verantwortung für die Beschäftigung. Wenn nicht schnell eine Anschlussbeschäftigung gefunden wird, werden die Beschäftigten entlassen. Das Risiko der Arbeitslosigkeit tragen in erster Linie die Beschäftigten und die Bundesagentur für Arbeit - also die Gemeinschaft der Beitragszahlenden.

Um Qualifikationen nicht zu entwerten und um eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration zu befördern, fordert der DGB, dass bestehende Zumutbarkeitsregelungen – einheitlich sowohl in der Arbeitslosenversicherung als auch im Hartz-IV-System – entschärft werden. Zukünftig sollten in den ersten sechs Monaten der Erwerbslosigkeit Stellenangebote unterhalb des erworbenen Qualifikationsniveaus sowie Leiharbeitsverhältnisse nicht als zumutbare Arbeit gelten. Sie sollten freiwillig sein. Anstelle des jetzigen Druckes nahezu jede Arbeit annehmen zu müssen und der damit einhergehenden Prekarisierung sollte die Vermittlung in Arbeit am Leitbild „Gute Arbeit“ ausgerichtet werden.

Nur kurze Beschäftigungszeiten

Entsprechend kurz waren dann auch die Beschäftigungsverhältnisse. Von den im zweiten Halbjahr 2018 **beendeten** Arbeitsverhältnissen dauerten

- 15 Prozent länger als 18 Monate,
- 12 Prozent zwischen 9 und 18 Monaten,
- 24 Prozent zwischen 3 und 9 Monaten,
- 21 Prozent zwischen 1 bis 3 Monate,
- 28 Prozent unter einem Monat.

Risiko arbeitslos zu werden bei Leiharbeitern sechs Mal höher

Obwohl gegenüber 2010, als noch 55 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse kürzer als drei Monate dauerten, ein leichter Aufwärtstrend zu verzeichnen ist, ist dieser aber noch nicht zufriedenstellend.

Bei Stabilität der Beschäftigung nur leichter Aufwärtstrend

Etwas stabiler zeigt sich die Beschäftigung, wenn man die bestehenden Arbeitsverhältnisse betrachtet. Hier dauern immerhin ein Drittel länger als 18 Monate.

4. Struktur der Beschäftigung

Nach wie vor bleibt die Leiharbeit eine Domäne der Helferberufe. Der öfter in der öffentlichen Debatte erweckte Eindruck, in der Leiharbeit würden zunehmend Experten und Spezialisten anheuern, die hoch flexibel in verschiedenen Unternehmen hochqualifizierte Dienstleistungen erbringen, lässt sich statistisch nicht belegen. Vielmehr ist die Leiharbeit nach wie vor eine Domäne der Helfertätigkeit. Die Unternehmen lagern also offensichtlich eher Tätigkeiten mit geringen Anforderungen aus. Bei den Fachkräften will man sich anscheinend nicht auf Leiharbeiter*innen verlassen, die dann in dringenden Situationen doch nicht zur Verfügung stehen.

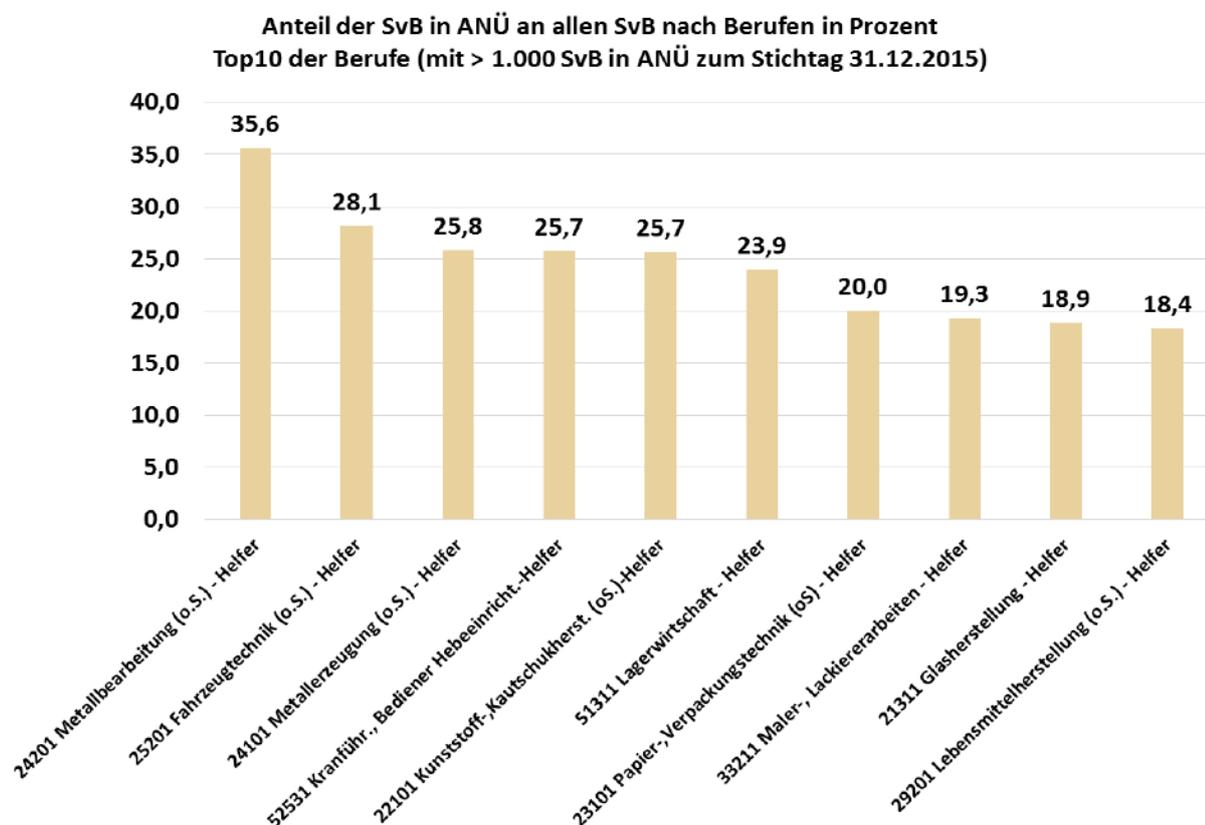
Die Dominanz der Helferberufe hat sich sogar noch verstärkt. Während 2013 noch 50,9 Prozent als Helfer*in tätig waren, sind es 2018 schon 54,2 Prozent. In der Gesamtwirtschaft ist damit jeder 13. Helfer über ein Leiharbeitsunternehmen beschäftigt.

Übersicht 5: Leiharbeitnehmer nach Beschäftigungsniveau

Struktur der Beschäftigung			Anteil an allen Beschäftigten	
	2013	2018	2013	2018
Helfer	50,9%	54,2%	6,7%	7,4%
Fachkraft	40,4%	36,3%	1,7%	1,7%
Spezialist	5,3%	5,2%	1,2%	1,2%
Experte	3,4%	4,3%	0,8%	1,0%

Vor allem im verarbeitenden Gewerbe dominiert die Leiharbeit im Helferbereich stark. Ein Vergleich der Leiharbeit mit der übrigen Beschäftigung zeigt, dass jeder dritte Helfer in der Metallbearbeitung und fast jeder dritte Helfer in der Fahrzeugtechnik ein Leiharbeiter ist. Die Einzelheiten können der Grafik entnommen werden. Die Tabelle zeigt die Anteile der Helfer in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen, die über die Leiharbeit beschäftigt werden.

Übersicht 6: Anteil der Helfer in Leiharbeit nach Tätigkeitsbereich



Quelle: Statistik der BA

5. Leiharbeit ist Arbeitsmarkt für Geflüchtete

Branchenvertreter weisen immer wieder darauf hin, dass Leiharbeit besonders für Geflüchtete und Ausländer*innen eine Chance auf Beschäftigung bietet. Im Jahreszeitraum von Mai 2018 bis April 2019 wurden immerhin 36. 000 Geflüchtete eingestellt. Damit ist rund jeder 10. Beschäftigte aus Arbeitslosigkeit ein Flüchtling. Entsprechend hoch ist auch der Anteil von ausländischen Beschäftigten an der Leiharbeit insgesamt. Rund 35 Prozent sind Ausländer*innen; bei den Männern sind es sogar mehr als die Hälfte.

Für die Geflüchteten ist die Leiharbeit in der Tat ein Weg, um auch im produzierenden Gewerbe zu arbeiten. Allzu oft läuft hier die Rekrutierung von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten über Leiharbeit. Viele Geflüchtete haben deswegen oft keine andere Wahl, als hier auch Leiharbeit zu akzeptieren. Eine Perspektive wird daraus jedoch nur dann, wenn es auch gelingt, die Beschäftigten zu qualifizieren. Dies ist leider nur selten der Fall, deswegen bleiben viele in Helfertätigkeiten (dem Hauptschwerpunkt der Leiharbeit) stecken. Die Leiharbeitsstruktur ist nur wenig geeignet, um die Weiterbildung zu fördern. Das Verleihunternehmen hat kein langfristiges Interesse, wenn der Entleihbetrieb dies nicht ausdrücklich signalisiert.

Auch die Arbeitsagenturen, die die Geflüchteten oft in Leiharbeit vermitteln, müssen hier Verantwortung übernehmen und die Weiterbildung offensiv anbieten, bzw. den Unternehmen geeignete Wege aufzeigen.

Auch Leiharbeitsunternehmen können über die Bundesagentur gefördert werden, wenn sie ihren Beschäftigten Weiterbildung anbieten. Das geschieht jedoch nur in wenigen Fällen. Auch die Entleihunternehmen haben nur wenig Interesse an der Qualifizierung, es sei denn, es herrscht massiver Fachkräftemangel. Es geht aber auch anders:

Geflüchtete Menschen
auch in Leiharbeit
qualifizieren

Beispiel Fa. START NRW:

Bei START NRW befindet sich derzeit eine Gruppe von Geflüchteten aus 5 Ländern in der Umschulung zum Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, also einem dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf im Handwerk. Das Projekt wurde in enger Abstimmung und Kooperation mit den Agenturen und Jobcentern in der Region entwickelt. Die Förderung erfolgt nach dem Programm WeGebAU und aktuell nach dem Qualifizierungschancengesetz. Durch die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt und zu den Lehrgangsgebühren ist dieser Ansatz nach Angaben des Unternehmens auch für ein Zeitarbeitsunternehmen wirtschaftlich darstellbar.

Das Ziel ist eine nachhaltige Integration, also der Übergang aus der Zeitarbeit in eine Festeinstellung. Dies gelingt in der Regel nur bei qualifizierten Bewerbern. Deshalb setzt START NRW bereits seit 2015 insbesondere bei Geflüchteten auf Qualifizierung in anerkannten Ausbildungsberufen. Neben der dreieinhalbjährigen Ausbildung werden aufgrund der eingeschränkten Sprachkenntnisse auch zweijährige Ausbildungsberufe wie Maschinen- und Anlagenführer, Fachlageristen und Fachkraft für Metalltechnik angeboten. Im Rahmen von Umschulungen können diese Bildungsziele innerhalb von 18 Monaten erreicht werden. Seit 2015 sind mit der Förderung der Arbeitsverwaltung und der Kooperation mit Bildungsträgern bereits über 100 Personen qualifiziert und überwiegend nachhaltig integriert worden.

6. Arbeitsentgelte in der Leiharbeit

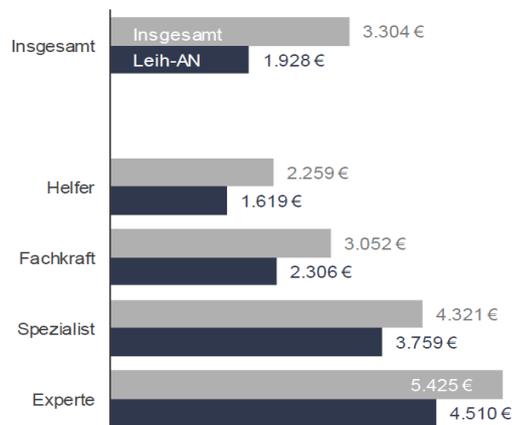
Die Bundesagentur für Arbeit weist regelmäßig darauf hin, dass die Durchschnittsentgelte von Leiharbeiter*innen sich gravierend von den übrigen Beschäftigten unterscheiden. Die aktuellen Daten mit Stand Dezember 2018 können der Tabelle entnommen werden. In die Berechnungen fließen nur Vollzeitbeschäftigte ein². Unter Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten wäre der zugrunde gelegte Vergleichslohn für alle Beschäftigten niedriger. Von dieser Kerngruppe arbeiten ca. 3,5 Prozent als sozialversicherungspflichtige (Vollzeit-) Beschäftigte in Leiharbeit.

² Betrachtet werden die Beschäftigten, die Ende Dezember als Leiharbeiter*innen in Vollzeit tätig waren. Dabei wird nur der Zeitraum betrachtet, in dem sie zuletzt ununterbrochen beschäftigt waren. Der Wert wird in den Monatslohn umgerechnet. Seit der Statistik-Revision im Jahre 2014 ist es möglich, Leiharbeiter*innen und Stammbeschäftigte abzugrenzen, so dass die Daten sich ausschließlich auf die entliehenen Personen beziehen.

Übersicht 7:

Bruttoarbeitsentgelte in Euro insgesamt und von Leiharbeitnehmern (Vollzeitbeschäftigte, Median)

31. Dezember 2018



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

BA, Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit, Juli 2019³

Die meisten Arbeitnehmer*innen in der Leiharbeit verdienen zwischen 1000 und 2000 Euro brutto. Dies entspricht dem aktuell geltenden Mindestlohn. 57 Prozent aller Leiharbeiter*innen verdienen unter 2000 Euro brutto. Während es in der Gesamtwirtschaft nur 14 Prozent sind. Nur 5,8 Prozent verdienen über 4000 Euro.

Entsprechend hoch ist die Zahl der sogenannten Aufstocker, also derjenigen, die neben ihrem Einkommen noch Grundsicherungsleistungen (Hartz IV) beziehen müssen. Während unter allen Beschäftigten nur 2 Prozent ergänzende Leistungen der Grundsicherung beziehen, waren es bei den Leiharbeitern 5 Prozent. Davon waren 68 Prozent in Vollzeit beschäftigt, während es bei den übrigen nur 23 Prozent sind. Obwohl es vor 10 Jahren noch 10 Prozent Leiharbeiter*innen waren, die aufstockende Leistungen erhielten, sind 5 Prozent noch immer ein hoher Wert, zumal es hier weitgehend um Vollzeittätigkeit geht.

Zahl der Aufstocker immer noch hoch

Entlohnung bleibt weiterhin deutlich zurück

Während die gesetzlichen Änderungen bei der Höchstüberlassung erste Erfolge zeigen, ist dies bei der Lohnentwicklung noch nicht feststellbar. Auffällig ist, dass sich der Lohnabstand nach Einführung der tariflichen Branchenzuschläge in zahlreichen Branchen im Jahr 2013 kaum verändert hat und auch die gesetzlichen Änderungen seit April 2017 noch keine sichtbaren Auswirkungen auf die Lohnentwicklung haben. Da ein erheblicher Teil der Beschäftigten von den Branchenzuschlägen profitiert, wäre zu erwarten gewesen, dass die Löhne insgesamt ansteigen und der Lohnabstand deutlich zurückgeht. Dies ist jedoch nicht der Fall, zuletzt ist der Lohnabstand sogar größer geworden. Nur bei den Spezialisten hat sich der Abstand deutlich verringert.

³ Der Medianlohn ist nicht zu verwechseln mit dem Durchschnittslohn. Der **Medianlohn** ist der mittlere Lohn der betrachteten Gruppe. Das heißt: Es verdienen genau gleich viele Personen mehr bzw. weniger. Die Statistiker greifen auf dieses Verfahren zurück, weil dadurch starke Ausschläge, die z.B. durch sehr hohe Löhne zustande kommen können, vermieden werden.

Übersicht 8: Lohnabstand im jeweiligen Jahr zwischen der Leiharbeit und allen Beschäftigten nach Anforderungsniveau

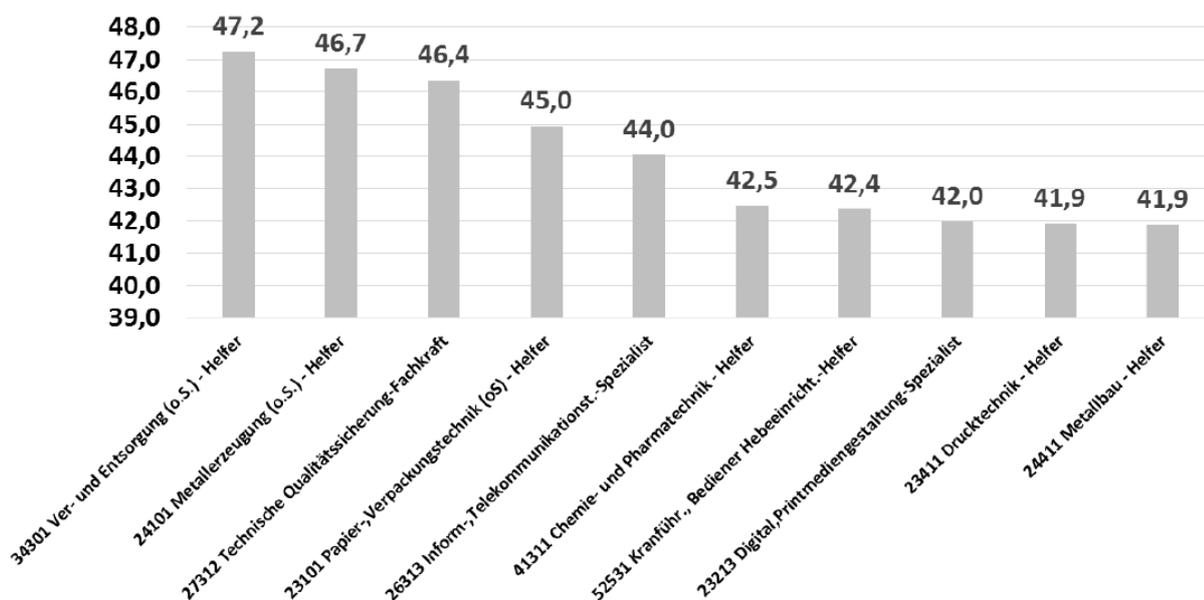
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Insgesamt	-44,5%	-41,6%	-41,9%	-42,5%	-42,04%	-42,7%	-42,4%
Helfer	-32,4%	-30,0%	-28,8%	-32,7%	-27,66%	-31,4%	-32,0%
Fachkraft	-30,5%	-27,8%	-27,4%	-26,7%	-25,94%	-26,0%	-24,9%
Spezialist	-31,1%	-20,2%	-19,8%	-17,4%	-16,05%	-15,2%	-13,2%
Experte	-19,0%		-16,08%	-15,24%	-13,86%	-14,1%	-17,0%

Innerhalb bestimmter Tätigkeitsfelder sind die Lohnunterschiede zum Teil noch höher. Die folgende Tabelle zeigt die 10 Berufsgruppen, bei denen der Lohnabstand zu den übrigen Beschäftigten am höchsten ist. Gemessen ist jeweils der Medianlohn. So beträgt der Lohnabstand Helfer Ver- und Entsorgung 47 Prozent und Helfer Metallherzeugung 47 Prozent.

Es handelt sich ausnahmslos um Industriebereiche, in denen das Lohnniveau relativ hoch ist. Die Daten stammen aus dem Jahr 2015. Es dürften sich seitdem aber keine signifikanten Änderungen ergeben haben.

Übersicht 9:

Differenz zwischen den Median-Entgelten bei SvB nicht in ANÜ und SvB in ANÜ in Prozent (bezogen auf das Median-Entgelt bei SvB nicht in ANÜ) Top10 der Berufe (mit > 1.000 SvB in ANÜ zum Stichtag 31.12.2015)



Quelle: Statistik der BA

Wenn man den Lohnabstand nach Berufssegmenten aufteilt, ist der Lohnabstand für folgende Berufssegmente am **höchsten**:

Fertigungsberufe	41%
Fertigungstechnische Berufe	41%
Verkehrs- und Logistikberufe	39%
IT- und naturwissensch. Dienstleistungsberufe	37%

Bei der Betrachtung des Lohnabstands nach Betriebsgrößen ist auffällig, dass vor allem in Großbetrieben der Lohnabstand hoch ist. So liegt er bei Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten bei über 50 Prozent. Nach Bundesländern betrachtet, ist der Lohnabstand zu den übrigen Beschäftigten im Westen ca. zehn Prozent höher als in den ostdeutschen Bundesländern.

Interessant ist, dass in den klassischen Niedriglohnbereichen der Lohnabstand zur Leiharbeit niedrig ist, in einigen Bereichen die Leiharbeiter*innen sogar mehr verdienen. So beträgt der Unterschied im Objekt/Wachschutz nur 8,2 Prozent, in der Altenpflege 7,0 Prozent und in der Reinigung 6,5 Prozent. Gastronomieservicekräfte und Köche als Leiharbeiter*innen verdienen im Durchschnitt sogar mehr als die Stammbeschäftigten.

Nicht Äpfel mit Birnen vergleichen

Klar ist, die Löhne können nicht 1:1 verglichen werden. Es gibt Strukturunterschiede in der Zusammensetzung der Beschäftigten, die die Gruppe der Leiharbeiter*innen von anderen unterscheidet.

Strukturunterschiede

1. **Ausländische Beschäftigte überrepräsentiert.** Ausländische Männer sind in der Leiharbeit etwa dreimal so stark vertreten wie unter allen Beschäftigten; ausländische Frauen immerhin noch doppelt so stark. Das Lohnniveau der ausländischen Beschäftigten vor allem in einfachen Tätigkeiten unterscheidet sich deutlich vom Durchschnitt, hier macht auch die Leiharbeit keine Ausnahme. Ob es sich dabei nur um Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt handelt oder auch andere Aspekte eine Rolle spielen, kann an dieser Stelle nicht weiter untersucht werden.
2. **Jünger als der Durchschnitt.** Leiharbeiter*innen sind überwiegend jünger. So sind Leiharbeiter*innen in der Gruppe der 15- bis 25-Jährigen doppelt so stark vertreten wie bei allen Beschäftigten. Auch in der Gruppe der 25- bis 35-Jährigen sind Beschäftigte in der Leiharbeit überrepräsentiert.
3. **Leiharbeiter überwiegend als Helfer eingesetzt.** Während in der Gesamtwirtschaft 10 Prozent der Beschäftigten als Helfer*innen eingesetzt sind, sind es in der Leiharbeit 54 Prozent. Bei der Fachkraft ist es umgekehrt. 59 Prozent der Gesamtbeschäftigten sind als Fachkräfte beschäftigt, während es in der Leiharbeit nur 36 Prozent sind. Spezialist*innen und Expert*innen spielen in der Leiharbeit nur eine geringe Rolle.
4. **Leiharbeiter sind nicht geringqualifiziert, arbeiten aber oft unterhalb ihrer erworbenen Qualifikation.** Das lässt aber nicht darauf schließen, dass

Leiharbeiter*innen generell geringqualifiziert sind. Zwar haben 20,8 Prozent der Leiharbeiter*innen keinen Berufsabschluss (alle Beschäftigten 6,7 Prozent), aber immerhin verfügen über 60,9 Prozent der Leiharbeiter*innen über einen anerkannten Berufsabschluss, 7,3 Prozent sogar über einen akademischen Abschluss. Bei einer Beschäftigung in der Leiharbeit spielt der Berufsabschluss aber eine geringere Rolle. Sie sind also oft als Helfer eingesetzt, obwohl sie über eine qualifizierte Berufsausbildung verfügen.

- 5. **Leiharbeiter sind oft nur kurze Zeit beschäftigt.** Die Fluktuation in der Leiharbeit ist hoch. Insofern sind viele Leiharbeiter*innen sowohl bei ihrem Verleihunternehmen aber auch bei Entleihunternehmen oft nur kurze Zeit beschäftigt. Sie profitieren also deutlich weniger als andere Beschäftigte vom betrieblichen Aufstieg, der oft auch mit höheren Löhnen verbunden ist.

Diese Strukturunterschiede können bei einem Vergleich berücksichtigt werden, allerdings bleibt die Frage nach dem kausalen Zusammenhang zwischen niedrigen Löhnen und Beschäftigtenstruktur trotzdem offen. Vor allem wenn es sich um Helferberufe handelt, in denen z.B. Erfahrung oder gute Sprachkenntnisse keine herausragende Rolle spielen, erscheint es nicht nachvollziehbar warum junge bzw. ausländische Beschäftigte trotzdem niedrigere Löhne erhalten. Es könnte durchaus sein, dass genau die geringen Löhne diese Beschäftigtenstruktur befördern, da diese Gruppen es schwerer haben auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und sich deshalb auf Leiharbeit einlassen.

Gibt es eine Erklärung für den Lohnabstand?

Es gibt also einen erklärbaren Teil für die Lohnunterschiede und es gibt einen Teil, der mit Strukturunterschieden nicht erklärbar ist. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit hat deswegen ein Verfahren entwickelt, um diese Strukturunterschiede zu bereinigen.⁴

Der Lohnabstand kann zum Teil durch ein Bereinigungsverfahren erklärt werden

Dieses Bereinigungsverfahren hat ergeben, dass ein Teil des Lohnabstandes – wie erwartet – durch die Strukturunterschiede erklärt werden kann. Für alle Leiharbeiter*innen beträgt der erklärbare Unterschied 55 Prozent. Die Gruppe der Leiharbeiter unterscheidet sich in ihrer Struktur deutlich von ‚allen Beschäftigten‘.

Da das Anforderungsniveau bereits eine wichtige Differenzierung darstellt, werden die Unterschiede hier genauer nach Anforderungsniveau betrachtet.

Übersicht 10: Bereinigter Lohnabstand nach Anforderungsniveau

nach Anforderungsniveau	erklärbarer Teil	nicht erklärbarer Teil	in Euro (Median)
Helfer	15%	85%	621
Fachkräfte	23%	77%	601
Spezialisten	21%	79%	560
Experten	14%	86%	645

⁴ Alle Details zu diesem Verfahren und weitere Ergebnisse in: Bundesagentur für Arbeit, Bereinigter Pay Gap von Leiharbeitnehmern, Januar 2019. Die Analyse erfolgte mit den Daten des Jahres 2017.

Mögliche Gründe für den hohen Lohnabstand

Die BA weist in ihrer Analyse darauf hin, dass aus diesem Lohnabstand nicht geschlossen werden kann, den Leiharbeitern würden Zuschläge aufgrund eines Tarifvertrages oder der gesetzlichen Regelung vorenthalten. Das soll hier auch nicht unterstellt werden, obwohl es natürlich in der Praxis vorkommt, wie die Gewerkschaften aus der Beratungsarbeit wissen.

Darüber hinaus hat die BA drei Gründe genannt, die für den Lohnabstand maßgeblich sein können.

1. Leiharbeiter*innen haben im Vergleich zu Festangestellten eine deutlich kürzere Betriebszugehörigkeit. Eine längere Betriebszugehörigkeit führt tendenziell zu höheren Löhnen.
2. Leiharbeiter*innen haben im Vergleich zu anderen Beschäftigten eine instabilere Beschäftigungsbiografie vorzuweisen, z.B. wegen Arbeitslosigkeit.
3. Durch die 35-Stunden-Woche, die in der Leiharbeit dominiert, (gilt statistisch als Vollzeit) in Verbindung mit dem Arbeitszeitkonto werden faktisch weniger Lohnstunden bezahlt, als tatsächlich gearbeitet werden, während in den Vergleichsgruppen die Arbeitszeit oft länger ist. Bei Leiharbeitern werden die überzähligen Stunden auf ein Guthabenkonto geschrieben, das dann später „abgefeiert“ werden kann. Dies mindert auch im Vergleich zu den übrigen Beschäftigten das Monatsdurchschnittseinkommen. Zwar wird durch das Arbeitszeitkonto das Einkommen verstetigt, aber gerade bei dieser Lohnstruktur ist das Konto problematisch. Geringverdienende können sich eigentlich die 35-Stunden-Woche nicht leisten und müssen deswegen deutlich überdurchschnittlich oft aufstocken bzw. bleiben im Niedriglohnsektor stecken.

Der Tarifvertrag mit dem Arbeitgeberverband BAP sieht bereits eine Öffnung vor, die es ermöglicht, die Arbeitszeit anzupassen, wenn dauerhaft mehr als 35 Stunden gearbeitet wird.

Weitere Gründe könnten sein:

4. Leiharbeiter*innen erhalten weniger oder keine Sonderzahlungen, wie Weihnachtsgeld oder zusätzliches Urlaubsgeld.
5. Leiharbeiter*innen werden offensichtlich deutlich unterhalb (und/oder außerhalb) ihrer Qualifikation beschäftigt und - unabhängig von ihrer Berufsausbildung - überwiegend als Helfer eingesetzt. Ob dies den tatsächlichen Anforderungen am Arbeitsplatz entspricht, kann an dieser Stelle nicht nachgeprüft werden, aber es spricht einiges dafür, dass es hier zu Fehlentwicklungen kommt.
6. Die Beschäftigungsdauer vieler Leiharbeiter*innen ist so gering, dass sie nur in einem kleinen Umfang von Zuschlagstarifverträgen profitieren. Ein Teil derjenigen, die heute Zuschlagstarife erhalten, haben möglicherweise auch schon vorher (z.B. über Besservereinbarungen) höhere Löhne erhalten.

7. Fazit

Leiharbeit ist weiterhin eine extrem unsichere Beschäftigung. Das Risiko, arbeitslos zu werden, liegt deutlich über dem Risiko in der Gesamtwirtschaft und die Beschäftigungsdauer beim Verleiher ist weiterhin sehr niedrig.

Während die gesetzlichen Änderungen zur Höchstüberlassungsdauer erste positive Ergebnisse zeigen, ist die Lohnentwicklung bzw. die Angleichung der Löhne noch unbefriedigend. Nachvollziehbar ist, dass ein vollständiger Vergleich nicht möglich ist und es somit tendenziell einen Lohnabstand bei vergleichbaren Anforderungsniveaus geben wird.

Dennoch ist ein Abstand in dieser Höhe auf Dauer nicht hinnehmbar. Von Leiharbeitern wird eine hohe Flexibilität erwartet, sie müssen oft ihren Einsatzort wechseln. Jede neue Beschäftigung erfordert Einarbeitung, Anpassung an Sicherheitsvorschriften, Umgang mit anderen Betriebsstrukturen und anderen Kolleginnen und Kollegen. Durch diese Flexibilität profitieren in hohem Maße die Verleih- und Entleihunternehmen.

Der DGB sieht folgende Schwerpunkte bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter*innen:

- Die Tarife müssen deutlich angehoben werden, so dass auch bei kürzeren Einsatzzeiten ein höherer Lohn erzielt werden kann.
- Beim Einsatz der Leiharbeiter*innen muss verstärkt darauf hingearbeitet werden, dass sie qualifikationsgerecht beschäftigt und entsprechend entlohnt werden. Das wird nicht immer möglich sein, aber Facharbeiter*innen mit abgeschlossener Ausbildung dürfen nicht durchgängig als Helfer*innen eingruppiert werden.
- Die Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen muss durch den Gesetzgeber gestärkt werden. Die Betriebsräte benötigen ein Mitbestimmungsrecht bei der Fremdvergabe von Arbeiten.
- Die betriebsübliche Arbeitszeit der Entleihunternehmen sollte vergütet werden. Nur darüber hinausgehende Arbeitsstunden sollten - wie bei den anderen Beschäftigten auch - auf ein Arbeitszeitkonto übertragen werden. Das Risiko der verleiherfreien Zeit muss der Verleiher tragen und nicht die Beschäftigten.
- Die Leiharbeitsunternehmen müssen mehr in Weiterbildung investieren. Dies kann bei Geringqualifizieren von den Agenturen für Arbeit gefördert werden. Dass das möglich ist, zeigt das Beispiel auf S. 8. Auch Geflüchtete können von der Weiterbildung profitieren.
- Die Probleme bei der Höchstüberlassung können nur gelöst werden, wenn der Gesetzgeber die Unternehmen nach 18 Monaten verpflichtet, die Leiharbeiter*innen tatsächlich in die Stammbesellschaft zu übernehmen. Dafür müssen bestehende Schlupflöcher geschlossen werden. Leiharbeit ist vorübergehend, nach 18 Monaten ist eine Grenze erreicht, nach der feststeht, dass es sich hier um eine Dauerbeschäftigung handelt.

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: Johannes Jakob

Stand: September 2019

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>