

Formen prekärer Beschäftigung – das Beispiel Leiharbeit



Foto: flickr.com/Sascha Kohlmann
(CC BY-SA 2.0)

Ein moderner Mythos kreist um die These vom Beschäftigungswunder Deutschland. In Deutschland lasse sich gut und gerne leben, hier sei der Grundkonflikt von Lohnarbeit und Kapital endgültig aufgehoben. Dieser Eindruck stützt sich auf Arbeitsmarktstatistiken aus Nürnberg.

In der Tat: Die Zahl der Beschäftigten ist auf einem Rekordstand, die Arbeitslosigkeit ist so niedrig wie seit der Wiedervereinigung nicht mehr, die Löhne steigen, und die Unternehmen suchen händeringend nach neuen Mitarbeitern. Es scheint, als seien die diffusen Ängste der Deutschen vor der

Globalisierung und Digitalisierung, die Millionen Jobs kosten sollen, völlig unbegründet.

Sieht man genauer hin, bleibt die These von einem gespaltenen Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosigkeit sinkt,^[1] die Beschäftigung steigt – und trotzdem bleibt der Arbeitsmarkt tief gespalten. Für etwa ein Drittel der Beschäftigten ist atypische oder gar prekäre Arbeit immer noch der Normalfall. Prekäre Beschäftigung hat viele Gesichter. Das reicht von Menschen, die einen unsicheren Arbeitsplatz haben oder sich von einer Befristung zur nächsten hangeln, über die, die nur einen Minijob finden oder einen Zweitjob benötigen, bis hin zu Leiharbeiter*innen, die schnell wieder entlassen und dann – nicht immer – wieder neu angestellt werden.

Wo atypisch normal ist

Der Anteil von Teilzeit, Minijobs und Leiharbeit an der Gesamtbeschäftigung beträgt ...

unter 35 %

35 bis 37,9 %

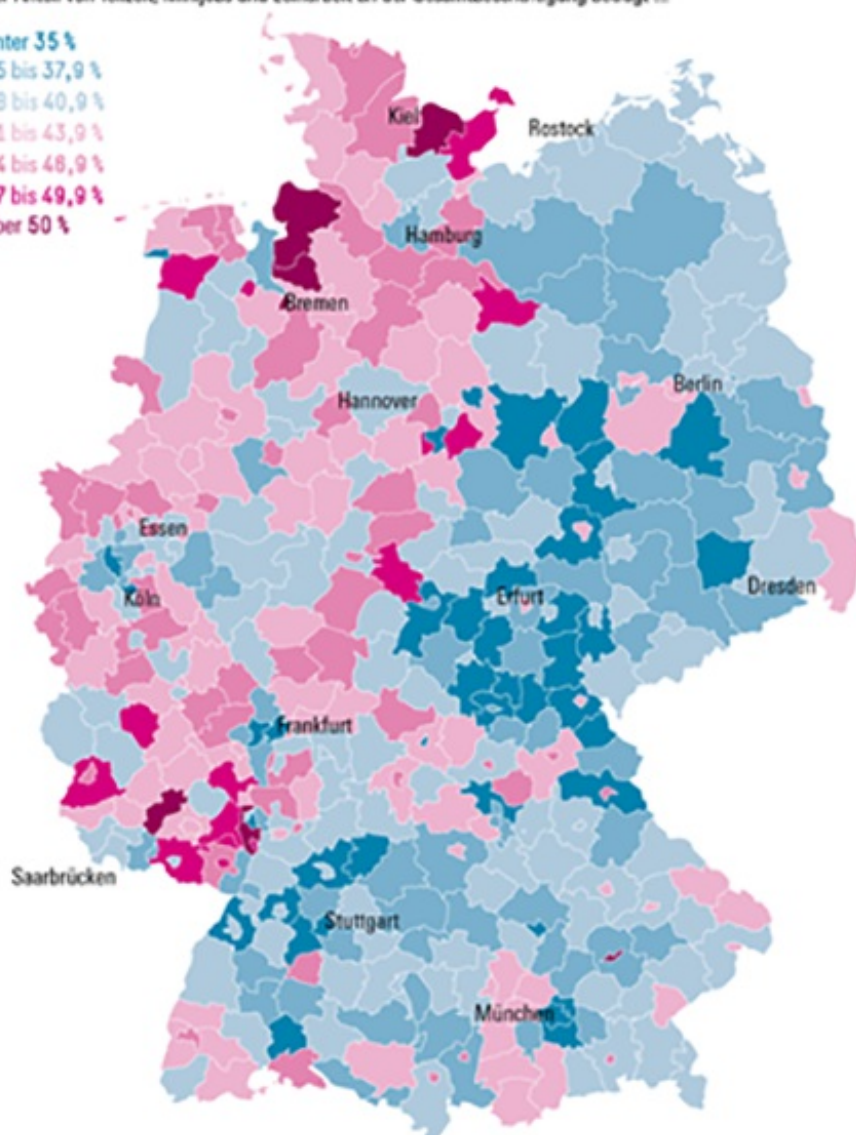
38 bis 40,9 %

41 bis 43,9 %

44 bis 46,9 %

47 bis 49,9 %

über 50 %



Nicht alle atypischen Beschäftigungen sind prekär, aber sie bergen häufig große Risiken für die Beschäftigten, nicht zuletzt weil Mitbestimmungsrechte ausgehebelt werden und Belegschaften gegeneinander ausgespielt werden.

Prekäre Beschäftigung ist fast immer verbunden mit schlechten Arbeitsbedingungen und so geringen Verdienstmöglichkeiten, dass die Menschen kaum über die Runden kommen. Nach Litauen hat Deutschland den größten Niedriglohnsektor in Europa. Für viele Erwerbstätige ist prekäre Beschäftigung ein Dauerzustand. Manchen gelingt nach einiger Zeit der Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Diejenigen, die dauerhaft prekär arbeiten, leben in ständiger Angst vor Arbeitslosigkeit.

Mit prekären Beschäftigungen wird nicht nur die Spaltung des Arbeitsmarktes vergrößert, sondern auch die Spaltung innerhalb der Belegschaften betrieben. Damit werden Stammebelegschaften eingeschüchtert und ihnen wird ganz praktisch vor Augen geführt, dass sie ersetzbar sind. Das führt nicht zuletzt zu Einschüchterung und Disziplinierung und schlägt sich zulasten von Demokratie und Mitbestimmung im Betrieb nieder. Wer so sieht, wie seine Zukunft aussehen könnte oder mit einem befristeten Beschäftigungsverhältnis Angst davor hat, gleich wieder auf der Straße zu stehen, für den oder die ist die Schwelle sehr hoch, sich auch einmal für die eigenen Interessen oder die der Kollegen in den Konflikt mit dem Arbeitgeber zu begeben.

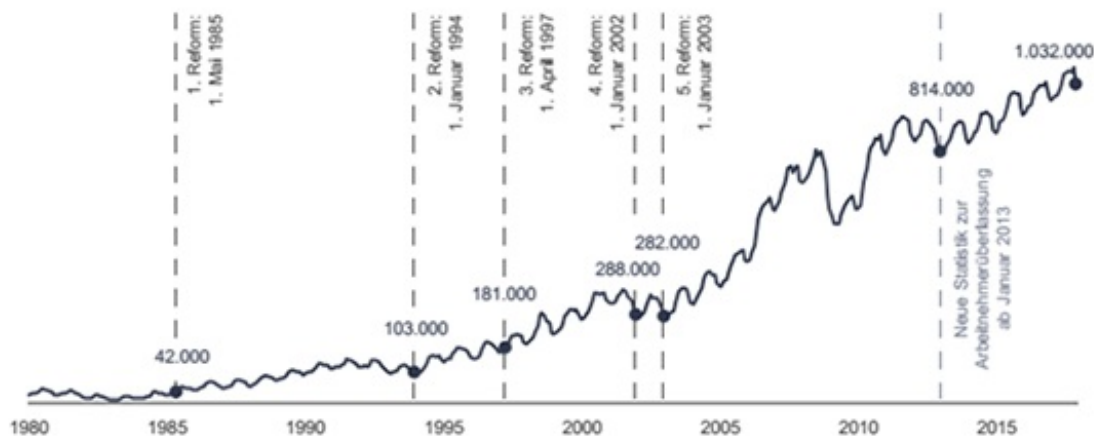
Zu den Formen prekärer Beschäftigung gehört die Leiharbeit. Die Leiharbeit ist in Deutschland seit 1972 gesetzlich geregelt. Seitdem gab es insgesamt zehn Reformen und Änderungen des gesetzlichen Rahmens. Mit der letzten Änderung zum 1. April 2017 wurden die Vereinbarungen des Koalitionsvertrages umgesetzt mit dem Ziel der Rückführung von Leiharbeit auf ihre Kernfunktionen und der Eindämmung missbräuchlicher Vertragskonstruktionen bei Leiharbeit und Werkverträgen. Der Gesetzentwurf wurde allerdings stark verwässert, sodass die Änderungen in der Praxis eher gering sind. Leiharbeit ist mittlerweile eine feste Größe am deutschen Arbeitsmarkt. Insbesondere seit der Deregulierung der Leiharbeit durch die Hartz-Gesetze wächst diese rasant.

Lag die Zahl der Verleihbetriebe im Jahre 1994 noch bei 6.910, so stieg sie bis Ende 2010 bereits auf 16.600 Betriebe. Im Dezember 2017 verzeichnete die Bundesagentur für Arbeit 51.400 Verleihbetriebe. Gut drei Viertel aller Verleihbetriebe sind Kleinbetriebe. In 19% der Betriebe arbeiten zehn bis unter 100, in weiteren 5% der Verleihbetriebe 100 oder mehr Leiharbeitsbeschäftigte.

1993 lag die Zahl der Leiharbeiter*innen bei jahresdurchschnittlich 114.000; bereits fünf Jahre später hatte sie sich verdoppelt. Vor allem nach Ende der Krise im Jahre 2010 wuchs die Leiharbeit zweistellig. Im Jahresdurchschnitt 2017 gab es in Deutschland 1,03 Mio. Leiharbeiter*innen. Diese 1,03 Mio. sozialversicherungspflichtig oder ausschließlich geringfügig beschäftigten Leiharbeiter*innen machen einen Anteil an der Gesamtbeschäftigung (37,18 Mio.) von knapp 3% aus. Betrachtet man die Beschäftigungsformen separat, so waren 3,0% der 32,23 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und 1,4% der 4,95 Mio. ausschließlich geringfügig Beschäftigten als Zeitarbeiter*innen beschäftigt.

Abbildung 2

Entwicklung der Anzahl von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern
Bestand; Reformen der Arbeitnehmerüberlassung, Januar 1980 - Dezember 2017



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist die dominierende Beschäftigungsform in der Leiharbeit. Mit 961.000 waren mehr als neun von zehn Leiharbeiter*innen im Jahresdurchschnitt 2017

sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr wuchs ihre Zahl um 40.000 (+4%). Die meisten der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeit sind in Vollzeit: Im Jahresdurchschnitt 2017 waren 84% der sozialversicherungspflichtigen Leiharbeiter*innen (607.000 Beschäftigte) vollzeitbeschäftigt und 16% (154.000) teilzeitbeschäftigt. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten ist bei Leiharbeiter*innen höher als bei allen Beschäftigten (72%). Relativ gesehen wuchs die Zahl der teilzeitbeschäftigten Zeitarbeiter*innen stärker als die der Vollzeitbeschäftigten (+5% bzw. +4%). Dies entspricht dem Trend bei allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Minijobs sind in der Arbeitnehmerüberlassung vergleichsweise wenig verbreitet. Im Jahresdurchschnitt waren 72.000 Leiharbeiter*innen ausschließlich geringfügig beschäftigt. Das waren 1.000 mehr als im Vorjahreszeitraum (+1%). Während insgesamt 13% aller Beschäftigten eine ausschließlich geringfügige Beschäftigung ausübten, war es bei den Zeitarbeitnehmern nur 7%. Darüber hinaus gab es im Jahresdurchschnitt 2017 insgesamt 41.000 Personen, die zusätzlich zu ihrer Hauptbeschäftigung außerhalb der Zeitarbeit eine Nebenbeschäftigung als Leiharbeiter*in hatten. Das waren 4% der beschäftigten Leiharbeiter*innen.

Die Leiharbeit ist zum einen stark konjunkturabhängig, zum anderen durch gesetzliche Änderungen geprägt. Nach einer Analyse der Bundesagentur für Arbeit sind deutliche Anstiege vor allem nach den Zeitpunkten der wichtigsten rechtlichen Änderungen zu beobachten. Das zeigt, dass von den gesetzlichen Änderungen nicht die Leiharbeiter*innen profitierten, sondern die Unternehmen. Denn eine Regulierung, die Leiharbeit in der Praxis unattraktiv macht und Arbeitgeber eher dazu bringt, Mitarbeiter*innen in einem unbefristeten Vollzeitverhältnis zu beschäftigen anstatt auf die aus ökonomischer Sicht günstigere Form der Arbeitnehmerüberlassung zurückzugreifen, ist ausgeblieben.

Ganz im Gegenteil: Im Bereich Leiharbeit wird gespart. Vor allem die Möglichkeit, dauerhaft durch tarifliche Vereinbarungen von der gesetzlich geforderten Lohngleichheit abzuweichen, hat dazu geführt, dass sich in der Leiharbeit vor allem ein Niedriglohnsektor abbildet. Trotz Verbesserungen durch Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft Leiharbeit und der Branchentarifverträge in den letzten Jahren ist der Lohnabstand nach wie vor hoch.

Arbeits- und Einkommensbedingungen

Neue Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit zeigen: In allen Qualifikationsstufen und Tätigkeitsbereichen verdienen Leiharbeiter*innen deutlich weniger. Bei den Leiharbeitsbeschäftigten ist der Anteil der Personen ohne Berufsabschluss mit 28% deutlich höher als der entsprechende Anteil von 16% bei allen Beschäftigten. Der Anteil der Akademiker*innen ist in der Leiharbeit mit 9% unterdurchschnittlich.

Zwischen Leiharbeitsbeschäftigten und sonstigen Beschäftigten zeigen sich deutliche Lohnunterschiede. Der Medianlohn in der Arbeitnehmerüberlassung fällt deutlich geringer aus als der aller Beschäftigten; über alle Tätigkeitsbereiche hinweg verdienen Leiharbeiter*innen fast 42% weniger. Dies gilt sowohl für unterschiedliche Anforderungsniveaus als auch für Berufe. Nach Analyse des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) mögen die Entgeltunterschiede zum Teil auf strukturelle Unterschiede zurückzuführen sein.

Leiharbeitsbeschäftigte unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Soziodemographie, ihres Qualifikationsniveaus und ihrer Erwerbsbiographien teils deutlich von anderen Beschäftigten. Zudem ist festzustellen, dass Leiharbeitsbeschäftigte oft nicht in die richtige Entgeltgruppe eingruppiert werden, um niedrigere Entgelte zahlen zu können. Ihre Ausbildung und Erfahrung oder die ausgeübte Tätigkeit bleibt bei der Eingruppierung häufig unberücksichtigt. Facharbeiter beispielsweise beziehen oft nur das Entgelt einer Hilfskraft. Dabei wird völlig übergangen, dass Menschen von ihrem Lohn leben müssen. Laut Angaben der Bundesagentur für Arbeit sind die erzielten Bruttoarbeitsentgelte von Leiharbeiter*innen unterdurchschnittlich.

Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe erhielten im Jahr 2015 im Mittel (Median) ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt von 3.209 Euro. Der mittlere Verdienst der Leiharbeitsbeschäftigten war mit 1.868 Euro um 42% niedriger. Leiharbeiter*innen, die Helfer*innentätigkeiten ausüben, verdienen 1.594 EUR. Das sind 27% weniger als Helfer*innen im Durchschnitt über alle Branchen.

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

31. Dezember 2017



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Nicht nur die Bezahlung ist niedrig. Hinzu kommt, dass die Arbeitsplätze auch besonders unsicher sind. Mehr als die Hälfte der Leiharbeitsverhältnisse endet nach weniger als drei Monaten. Die hohe Dynamik der Zeitarbeit zeigt sich deutlich, wenn man sich Folgendes anschaut: Im zweiten Halbjahr 2017 wurden 764.000 Beschäftigungsverhältnisse neu abgeschlossen und 783.000 beendet. Zur anderen Hälfte zeigen die Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2015, dass größere Betriebe mit Betriebsräten nicht nur häufiger das Instrument der Leiharbeit nutzen, sondern dass der überwiegende Teil der Leiharbeitsbeschäftigten in Großbetrieben ab 500 Beschäftigten auch häufiger mehr als zwölf Monate im Betrieb eingesetzt wird.

Beim Einsatz in den Betrieben werden Leiharbeitsbeschäftigte oft wie Beschäftigte zweiter Klasse behandelt. Für sie gelten schlechtere Bedingungen als für die Stammebeschäftigten, beispielsweise bei Arbeitspausen und Urlaubsgewährung. Sie arbeiten häufiger unter schlechteren Arbeitsbedingungen als regulär Beschäftigte, die auch die Gesundheit gefährden. Die Arbeit ist sowohl körperlich anstrengender als auch mit geringeren Handlungsspielräumen versehen.

Das schlägt sich auch in den Erkrankungen nieder. Leiharbeiter*innen sind im Durchschnitt bis zu einer Woche länger krankgeschrieben. Generell leiden Leiharbeitsbeschäftigte vor allem häufiger unter psychischen Erkrankungen, Vergiftungen, Verletzungen und Rückenbeschwerden.

Wirkung auf dem Arbeitsmarkt

Vor allem in der Metall- und Elektroindustrie werden zunehmend Stammebeschäftigten dauerhaft durch Leiharbeiter*innen ersetzt. Durch die Streichung der Höchstüberlassungsdauer aus dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz mit Wirkung zum 1.1.2003 ist die zeitlich unbegrenzte Überlassung erst möglich geworden. Auch die Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Jahre 2011, in dem die Regelungen in Deutschland an die EU-Leiharbeitsrichtlinie angepasst werden sollten, hat an diesem Zustand nichts geändert. Eine dramatische Zunahme ist dabei vor allem in den Betrieben festzustellen, die ohnehin schon viele Leiharbeiter*innen beschäftigen sowie schwerpunktmäßig in Groß- und Mittelbetrieben hauptsächlich der Industrie.

Der Trend, vormals »normale« Arbeitsplätze durch Leiharbeit zu ersetzen, hält an. Zum Teil gründen die Unternehmen eigene Leiharbeitsfirmen, um so die Tarifverträge der jeweiligen Branche zu unterlaufen. In diese neu gegründeten Unternehmen werden Arbeitsplätze, die vormals im Stammbetrieb angesiedelt waren, »transferiert«. Neueinstellungen erfolgen häufig ausschließlich in diesen ausgegründeten Unternehmen zu dann schlechteren Bedingungen und vor allem niedrigeren Löhnen.

Neben Leiharbeit nehmen ebenfalls die Werk- bzw. freien Dienstverträge zu. Dies führt zu einer Ausdifferenzierung der Lohnarbeit, was auch die Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene erschwert. Aber auch die Grenzen zwischen Leiharbeit, Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung bei Werkvertragsunternehmen sind oft fließend. Missbräuchliche Werkvertragskonstellationen nehmen zu.

Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

2016 hat es die letzte Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes gegeben. Im Koalitionsvertrag der damaligen schwarz-roten Koalition war die Rückführung von Leiharbeit auf ihre Kernfunktionen und die Eindämmung missbräuchlicher Vertragskonstruktionen bei Leiharbeit und Werkverträgen versprochen worden. Die Änderungen sind zum 1. April 2017 in Kraft getreten.

Die Gewerkschaften werteten die Reform als einen ersten Schritt in die richtige Richtung – auch wenn die Reform das im Koalitionsvertrag festgeschriebene Ziel nicht erreichte. So muss seit Inkrafttreten des Gesetzes Leiharbeiter*innen nach neun Monaten der gleiche Lohn wie der Stammebelegschaft gezahlt werden, die Leiharbeit ist zudem auf 18 Monate begrenzt worden. In beiden Fällen kann es tarifvertragliche Ausnahmen geben. Das haben die Gewerkschaften seitdem selbst in der Hand.

Die Beispiele – Einführung des Mindestlohns 2015, der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes von 2016 wie auch die aktuellen Reform der Befristung von Arbeitsverträgen – zeigen, dass durch eine punktuelle Arbeitsmarktreform die prekäre Beschäftigung nicht nachhaltig einzudämmen ist. Erforderlich wäre vielmehr ein ganzes Bündel von Maßnahmen, um den Sektor der prekären Beschäftigung zu begrenzen. Dazu gehören u.a. die noch strikere Begrenzung von Leiharbeit, die Regulierung von Werk- und Dienstverträgen, die Abschaffung der Minijobs und die Stärkung der Tarifmacht der Gewerkschaften, z.B. durch Ausdehnung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen.

Mit den arbeitsmarktpolitischen Reformen der letzten Jahre ist daher nur ein eher bescheidener Beitrag zur Eindämmung der Prekarisierung der Lohnarbeit gelungen. Dies umso mehr als gleichzeitig andere Formen prekärer Beschäftigung noch zusätzlich unterstützt werden. So wollen CDU/CSU und SPD »Geringverdienerinnen und Geringverdiener (...) bei Sozialbeiträgen entlasten (Ausweitung Midi-Jobs). Dabei wird sichergestellt, dass die geringeren Rentenversicherungsbeiträge nicht zu geringeren Rentenleistungen im Alter führen.«

Diese Reformen sollen nicht gering geschätzt werden. Aber richtig verstanden haben können die Koalitionäre nicht, dass die Arbeitsverhältnisse in der Berliner Republik bei vielen Lohnabhängigen nicht den Eindruck entstehen lassen, dass dies ein Land ist, in dem es sich gut arbeiten und leben lässt. Viele Arbeitgeber nutzen die bestehenden gesetzlichen Regelungen, obwohl es keinen betrieblichen Anlass gibt. Der DGB resümiert deshalb: »Deshalb können wir uns mit dem Status Quo am Arbeitsmarkt nicht zufrieden geben, die Eindämmung prekärer Beschäftigungsverhältnisse bleibt weiterhin für Gewerkschaften oben auf der Tagesordnung.«

[1] Die folgende Darstellung stützt sich vor allem auf: Bundesagentur für Arbeit, Blickpunkt Arbeitsmarkt Juli 2018, Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit und DGB Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsmarktpolitik, diskurs, Prekäre Beschäftigung-. Herausforderung für die Gewerkschaft, Mai 2017.

Quelle: https://www.sozialismus.de/kommentare_analysen/detail/artikel/formen-prekaerer-beschaefigung-das-beispiel-leiharbeit/