

Zeitarbeit in Hamburg

Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen

Tanja Buch, Annetrin Niebuhr

ISSN 1861-051X

Zeitarbeit in Hamburg

Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen

*Tanja Buch, Annekatriin Niebuhr **

* Wir bedanken uns bei Niels Janzen für die umfangreiche Datenaufbereitung, bei Carola Burkert, Stefan Fuchs, Andrea Brück-Klingberg, Manfred Antoni und Oliver Ludewig für hilfreiche Kommentare sowie bei Andrea Stöckmann und Hannelore Brehm für die Unterstützung bei der formalen Gestaltung dieser Arbeit.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	5
Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	6
Zusammenfassung der Ergebnisse	7
1 Einleitung	9
2 Datenbasis	11
3 Arbeitnehmerüberlassung in Hamburg	14
3.1 Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung	14
3.2 Regionale Verteilung und Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung in der Metropolregion Hamburg und in Norddeutschland	20
3.3 Einsatzfelder	25
3.4 Struktur der Gruppe der Leiharbeitnehmer	29
3.4.1 Qualifikation der Leiharbeitnehmer	29
3.4.2 Staatsangehörigkeit der Leiharbeitnehmer	35
3.4.3 Geschlechtsstruktur	38
3.4.4 Altersstruktur	40
4 Fazit	44
Literaturverzeichnis	46
Anhang	48

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Erfassung von Leiharbeitnehmern in der Arbeitnehmerüberlassungs- und Beschäftigungsstatistik	12
Abbildung 2:	Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Hamburg 1999 – 2007	14
Abbildung 3:	Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung und der Gesamtbeschäftigung in Hamburg 1999 – 2007	15
Abbildung 4:	Regionale Leiharbeitsquoten in Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und der Metropolregion Hamburg, 1999	22
Abbildung 5:	Regionale Leiharbeitsquoten in Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und der Metropolregion Hamburg, 2007	22
Abbildung 6:	Qualifikationsstruktur in der Gesamtbeschäftigung und in der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Hamburg 2007	30
Abbildung 7:	Geschlechtsstruktur in der Beschäftigung und in der Arbeitnehmerüberlassung in Hamburg, 1999 und 2007	38
Abbildung 8:	Altersstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Hamburg 1999 und 2007	40
Abbildung 9:	Altersstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung und in der Gesamtbeschäftigung in Hamburg 1999 und 2007	41

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Beschäftigtenbestand in Personal-Service-Agenturen in Deutschland, 2003-2007	13
Tabelle 2:	Veränderung der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter und der Leiharbeiter in Deutschland und Hamburg, 2005/2006 und 2006/2007	16
Tabelle 3:	Entwicklung der Leiharbeit in den Bundesländern, 1999 und 2007	18
Tabelle 4:	Berufsbereiche der Leiharbeitskräfte in Deutschland und Hamburg, 1999 und 2007	26
Tabelle 5:	Die zehn stärksten Berufsgruppen in der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Hamburg, 1999 und 2007	28
Tabelle 6:	Qualifikationsstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung und in der Gesamtbeschäftigung in Deutschland und Hamburg, 1999 und 2007	32
Tabelle 7:	Qualifikationsstruktur in ausgewählten Berufsgruppen in Hamburg 2007	34
Tabelle 8:	Staatsangehörigkeit der Leiharbeiter, 1999 und 2007	35
Tabelle 9:	Die zehn stärksten Berufsgruppen in der Arbeitnehmerüberlassung nach Staatsangehörigkeit, 2007	37
Tabelle 10:	Geschlechtsspezifische Altersstruktur der Leiharbeit in Hamburg und Deutschland 2007, in Prozent	42
Tabelle A 1:	Regionale Entwicklung der Beschäftigung und Leiharbeit in Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und der Metropolregion Hamburg, 1999 und 2007	48
Tabelle A 2:	Anteil des Ausbildungsniveaus an den Top 10 Berufsgruppen, 1999 und 2007	49
Tabelle A 3:	Bestände und Anteile von Männern und Frauen an den Top 20 Berufsgruppen 2007	50

Zusammenfassung der Ergebnisse

- Die Zeitarbeitsbranche weist sowohl im Hinblick auf ihre Bedeutung als auch auf ihre Struktur ausgeprägte regionale Besonderheiten auf.
- Im Jahr 2007 sind bundesweit 2,4 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche tätig, die Leiharbeitsquote liegt in Ostdeutschland mit 2,5% inzwischen über der in Westdeutschland (2,3%). Im regionalen Vergleich schneidet Hamburg mit einer Leiharbeitsquote von 3,4 % weit überdurchschnittlich ab.
- Die Zahl der in der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigten Erwerbspersonen in Hamburg ist zwischen 1999 und 2007 – abgesehen von einem leichten Rückgang zwischen 2001 und 2003 – jährlich gestiegen. Die Zahl der Leiharbeitskräfte hat sich von rund 12.600 im Juni 1999 auf fast 26.400 im Juni 2007 mehr als verdoppelt. Der Boom der Branche dürfte unter anderem auf die vorgenommenen Deregulierungen in diesem Bereich zurückzuführen sein.
- Trotz des starken Beschäftigungsanstiegs und der überdurchschnittlichen Leiharbeitsquote bleibt das Wachstum der Branche zwischen 1999 und 2007 in Hamburg mit rund 109 % deutlich hinter der durchschnittlichen Entwicklung im Bundesgebiet (rund 157 %) zurück.
- Für den jüngsten Aufschwung am Hamburger Arbeitsmarkt zeigt sich, dass sowohl das absolute wie auch das relative Wachstum der Zahl von Leiharbeitern zwischen 2005 und 2006 größer ausgefallen ist als zwischen 2006 und 2007. Umgekehrt stellt sich die Situation bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt dar: Sie ist zwischen 2006 und 2007 absolut wie relativ stärker gewachsen als zwischen 2005 und 2006. Der Beitrag der Zeitarbeit am Beschäftigungsaufbau hat sich also im Zuge des fortschreitenden Aufschwungs verringert.
- Zu Beginn des Aufschwungs reagieren Unternehmen im Lande in Bezug auf die Einstellung zusätzlicher Fachkräfte anscheinend zunächst zurückhaltend und decken ihren steigenden Personalbedarf über Verleihfirmen. Sofern sich die wirtschaftliche Situation anhaltend positiv entwickelt, sind sie dann offenbar zunehmend bereit, den steigenden Arbeitskräftebedarf auch über eigene Einstellungen zu decken.
- Auf der kleinräumigen Ebene bestehen noch stärkere Disparitäten in der Nutzung der Arbeitnehmerüberlassung als auf der Bundesländerebene. Für die Metropolregion Hamburg ist im Beobachtungszeitraum ein ausgeprägtes Stadt-Land-Gefälle festzustellen. Die Leiharbeitsquote in der Kernstadt ist 2007 doppelt so hoch wie im Hamburger Umland. Gleichzeitig sind deutliche Suburbanisierungstendenzen zu beobachten. Beeinflusst werden die regionale Verteilung und das regionale Wachstum der Zeitarbeit durch die Größe der lokalen Absatz- und Arbeitsmärkte, die Wirtschaftsstruktur, die sich auf das Kundenpotential der Leiharbeitsfirmen auswirkt, und schließlich durch die wirtschaftliche Dynamik der Region.
- Die Tätigkeitsstruktur in der Zeitarbeitsbranche unterscheidet sich deutlich von der der Gesamtbeschäftigung. Insbesondere spielen die Fertigungsberufe eine weit überdurchschnittliche Rolle. Die durch den Dienstleistungssektor dominierte Wirtschaftsstruktur der

Stadt bedingt aber, dass die Bedeutung der Fertigungsberufe in der Hamburger Leiharbeitnehmerschaft geringer ausfällt als im Bundesdurchschnitt.

- Der Einsatz von Leiharbeitskräften konzentriert sich auf wenige Tätigkeitsbereiche. Während im Bundesdurchschnitt die Hilfsarbeiter die weitaus größte Berufsgruppe stellen, sind es in Hamburg die Bürofach- und -hilfskräfte.
- Auch die Qualifikationsstruktur in der Leiharbeitsbranche weicht wesentlich von jener der Gesamtbeschäftigung ab. Die Beschäftigten weisen durchschnittlich ein deutlich geringeres Ausbildungsniveau auf; Hochqualifizierte stellen in der Arbeitnehmerüberlassung einen weit unterdurchschnittlichen Anteil. Die Leiharbeitsquote steht dementsprechend in einem negativen Zusammenhang mit dem Qualifikationsniveau. Im Vergleich zum gesamten Bundesgebiet sind die Leiharbeitskräfte in Hamburg – den tendenziell anspruchsvolleren ausgeübten Tätigkeiten entsprechend - durchschnittlich besser qualifiziert.
- Mit 4,2 % liegt die Leiharbeitsquote unter Ausländern in Hamburg deutlich über jener der deutschen Beschäftigten, jedoch unter der entsprechenden Quote im Bundesdurchschnitt. Innerhalb der Branche sind Ausländer darüber hinaus häufiger im Fertigungsbereich tätig und tendenziell mit Aufgaben betraut, die ein geringeres Qualifikationsniveau voraussetzen.
- Fast 70 % der Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche Hamburgs sind männlich. In der Gesamtbeschäftigung fällt die Dominanz der Männer dagegen mit rund 55 % deutlich geringer aus. Die geringe zahlenmäßige Bedeutung der Frauen in der Leiharbeitsbranche spiegelt sich auch in der geschlechtsspezifischen Leiharbeitsquote wider. Diese fällt in Hamburg unter den Männern mit 4,4 % fast doppelt so hoch aus wie die der Frauen (2,3 %). Die sehr von Männern dominierte Geschlechtsstruktur der Leiharbeit ist vermutlich vor allem auf die hohe Bedeutung von Fertigungstätigkeiten sowie die geringe Ausbreitung der Teilzeitbeschäftigung in der Branche zurückzuführen.
- Insbesondere junge Erwerbspersonen unter 30 Jahren sind als Leiharbeitskräfte tätig. Damit unterscheidet sich die Altersstruktur in der Leiharbeit deutlich von jener in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt, in der die mittleren Altersjahrgänge derzeit die größte Beschäftigtengruppe stellen. Der hohe Anteil jüngerer Erwerbspersonen ist möglicherweise durch Probleme an der 2. Schwelle zu erklären, d. h. durch einen schwierigen Übergang aus dem Ausbildungssystem in das erste Beschäftigungsverhältnis. Zeitarbeit stellt dann unter Umständen nach Abschluss einer dualen Berufsausbildung eine Option für den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt dar.

1 Einleitung

Die Zeitarbeit¹ ist in den letzten Jahren aufgrund des spezifischen Charakters dieser Beschäftigungsform auf der einen und ihrer erheblich zunehmenden Bedeutung auf dem deutschen Arbeitsmarkt auf der anderen Seite in den Fokus des öffentlichen und politischen Interesses gerückt. Die Besonderheiten der Zeitarbeit als Beschäftigungsform leiten sich aus dem Dreiecksverhältnis der beteiligten Arbeitsmarktakteure ab: Bei der Zeitarbeit überlässt ein Arbeitgeber (Verleiher) die von ihm beschäftigte Arbeitskraft (Leiharbeitnehmer) gegen Entgelt einem Dritten (Entleiher) zur Erbringung von Arbeitsleistung.² Der Arbeitsvertrag besteht also zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Leiharbeitnehmer. Die Zeitarbeitsfirma ist damit zwar der *de jure* Arbeitgeber, *de facto* wird die Arbeitsleistung jedoch beim Kundenunternehmen erbracht, welches gegenüber der Zeitarbeitskraft während eines Einsatzes weisungsbefugt ist. Aufgrund dieser Spezifika wird die Zeitarbeit als eine Form atypischer Beschäftigung klassifiziert.

Die wachsende Bedeutung der Branche ist unter anderem an ihrer Rolle innerhalb des gegenwärtigen Aufschwungs am Arbeitsmarkt abzulesen. So ist im ersten Halbjahr 2007 jedes achte neu abgeschlossene Beschäftigungsverhältnis in der Leiharbeit zustande gekommen. Seit 1999 ist die Zahl der in Zeitarbeitsfirmen beschäftigten Arbeitskräfte bundesweit um mehr als 150 % gewachsen. Der Boom der Branche dürfte unter anderem auch auf die vorgenommenen Deregulierungen in diesem Bereich zurückzuführen sein (ISG und RWI 2006, 72f.).³ So ist eine gesetzliche Überlassungshöchstdauer, die in vorangegangenen Reformschritten schrittweise auf 24 Monate angehoben wurde, seit Anfang 2003 ganz weggefallen. Gleichzeitig wurden das Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbot aufgehoben, wodurch Zeitarbeitsfirmen nunmehr beispielsweise die Möglichkeit haben, Arbeitsverträge auf die Dauer eines Entleiheinsatzes zu beschränken oder Arbeitsverträge beim Fehlen eines Folgeauftrags durch Kündigung zu beenden und den Leiharbeitnehmer bei Bedarf wiederholt erneut einzustellen. Auch die Lockerung des Entleihverbotes im Bauhauptgewerbe könnte die Branche belebt haben. Gleichzeitig wurde mit der jüngsten Reformmaßnahme bestimmt, dass ein so genannter Gleichbehandlungsgrundsatz vom ersten Tag des Verleihs an zu gelten habe. Dieser besagt, dass Leiharbeitnehmer ein Recht auf den gleichen Lohn und die gleichen Arbeitsbedingungen wie die Kernbelegschaft im Entleihbetrieb haben. Von diesem Grundsatz können Zeitarbeitsfirmen allerdings abweichen, wenn sie einen Branchentarifvertrag anwenden. Da die meisten Verleiher seitdem einen Tarifvertrag anwenden, um die andernfalls aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz resultierenden Kostensteigerungen zu umgehen, gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz für den größten Teil der Leiharbeiter nicht (Antoni und Jahn 2006 b), so dass sich aus dieser Regulierungsmaßnahme in der Branche keine beschäftigungshemmenden Wirkungen entfaltet haben dürften.

Trotz des enormen Bedeutungszuwachses und des erheblichen öffentlichen Interesses an der Zeitarbeit liegen insbesondere auf regionaler Ebene bislang nur wenige Befunde über die Branche vor, die sowohl im Hinblick auf ihre Bedeutung als auch auf ihre Struktur ausgeprägte regionale Besonderheiten

¹ Neben 'Zeitarbeit' sind im Sprachgebrauch für diese Beschäftigungsform auch die Begriffe Leiharbeit, Arbeitnehmerüberlassung oder Personalleasing üblich. Während sich in den Medien und in den neuen Tarifverträgen der Begriff Zeitarbeit durchgesetzt hat, ist im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) von Leiharbeitnehmern, Verleihern und Entleihern die Rede. In dieser Studie werden die Begriffe Zeitarbeit, Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung synonym verwendet.

² Vgl. Art. 1 § 1 (AÜG) vom 7. August 1972 – BGBl. I S. 1393.

³ Einen umfassenden Überblick der gesetzlichen Reformen der Leiharbeit seit 1972 liefern Antoni und Jahn (2006 a; 2006 b).

aufweist. Gerade für regionale Arbeitsmärkte ist es jedoch von großem Interesse, welche Rolle der Zeitarbeit zukommt, für welche Tätigkeiten innerhalb der regionalen Wirtschaftsstruktur eine hohe Nachfrage für den Einsatz von Zeitarbeitskräften besteht und welche Arbeitskräfte über die Arbeitnehmerüberlassung in den Erwerbsprozess integriert sind. Um für die Hansestadt Hamburg einen vertieften Kenntnisstand über die Zeitarbeit zu gewinnen, wird die Branche in der vorliegenden Studie einer regionalen Analyse im Hinblick auf ihre Entwicklung und Struktur unterzogen, wobei in einem Vergleich mit dem gesamten Bundesgebiet sowie mit anderen Bundesländern spezifische Besonderheiten Hamburgs herausgearbeitet werden. In diesem Sinne kann die Untersuchung einen Beitrag leisten, aus regionaler Perspektive zentrale Erkenntnisse über diese stark expandierende Beschäftigungsform zu erlangen.

Die Untersuchung der Entwicklung und Struktur der Zeitarbeit in Hamburg ist wie folgt gegliedert: Zunächst wird in Kapitel 2 die Datenlage für Untersuchungen der Zeitarbeit mit regionalem Fokus diskutiert und die Wahl der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) als Hauptdatenquelle begründet. In Kapitel 3 erfolgt dann die Untersuchung der Zeitarbeit in Hamburg. Abschnitt 3.1 widmet sich der Entwicklung und der Bedeutung der Branche im Bundesgebiet und in den Bundesländern. In Abschnitt 3.2 erfolgt eine kleinräumige Betrachtung der Leiharbeit in der Metropolregion Hamburg auf Kreisebene. Zur Einordnung der Ergebnisse werden als Referenz die räumlichen Strukturen in den benachbarten Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein ebenfalls dargestellt. Auch hier liefert ein zeitlicher Vergleich Hinweise darauf, ob bestimmte Kreise innerhalb der Metropolregion einen besonders hohen Bedeutungszuwachs der Leiharbeit erleben. In Abschnitt 3.3 werden die Haupteinsatzfelder der in der Zeitarbeit beschäftigten Erwerbspersonen analysiert, um Aufschluss über den branchen- und berufsspezifischen Einsatz von Zeitarbeitskräften zu erhalten. Anschließend erfolgt in Abschnitt 3.4 eine umfassende Untersuchung der Gruppe der Leiharbeitskräfte. Sie werden im Hinblick auf ihre Qualifikation, ihre Staatsangehörigkeit, ihre Geschlechts- und Altersstruktur untersucht. Ein Fazit, in dem die Ergebnisse der Studie zusammenfassend diskutiert werden, beschließt die Arbeit.

2 Datenbasis

Für eine Analyse der Bedeutung und Struktur von Leiharbeit stehen grundsätzlich zwei Datenquellen zur Verfügung: Die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik und die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Die Erfassung von Leiharbeitskräften in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik geht zurück auf das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), demzufolge alle Zeitarbeitsunternehmen zwei Mal im Jahr zu statistischen Meldungen an die BA verpflichtet sind.⁴ Es werden sowohl Betriebe erfasst, die die Arbeitnehmerüberlassung als Hauptzweck betreiben, als auch so genannte Mischbetriebe der Zeitarbeit – Unternehmen, deren hauptsächlichlicher Geschäftszweck nicht die Arbeitnehmerüberlassung ist, die aber eigene Mitarbeiter regelmäßig oder in Einzelfällen anderen Firmen überlassen. Das in den Verleihbetrieben für die Personalvermittlung und -verwaltung zuständige Personal wird in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik nicht registriert – es handelt sich demzufolge um eine Erfassung des tatsächlichen Volumens der Leiharbeitskräfte. Neben den monatlichen Zu- und Abgängen, dem Bestand, der ausgeübten Tätigkeit sowie einigen sozioökonomischen Merkmalen geben die Leiharbeitsbetriebe Auskunft über die Dauer der beendeten Beschäftigungsverhältnisse sowie den Status der Leiharbeitnehmer vor der Beschäftigungsaufnahme im Unternehmen.⁵

Für die Bearbeitung der vorliegenden Forschungsfrage ist die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik jedoch nur bedingt tauglich, da sie regional differenzierte Analysen nur eingeschränkt zulässt: Die Daten liegen gegliedert nach den Regionaldirektionen der BA vor, so dass Aussagen auf Länderebene für Norddeutschland nicht möglich sind. Zudem werden die Leiharbeitnehmer dem Ort zugeordnet, in dem sich der Hauptsitz des Unternehmens befindet und nicht dem Ort, in dem der tatsächliche Verleihbetrieb ansässig ist. Als Hauptdatenbasis dieser Untersuchung wird aus diesen Gründen die Beschäftigungsstatistik der BA herangezogen, die auch regional differenziertere Analysen zulässt. Die Beschäftigungsstatistik umfasst alle Arbeiter und Angestellten sowie Auszubildenden, soweit sie nicht von der Sozialversicherungspflicht befreit sind.

Die Identifikation der Leiharbeitnehmer erfolgt über den ausgewiesenen Wirtschaftszweig des Arbeitgebers. Somit gehen in die Untersuchung ausschließlich Arbeitskräfte ein, die in Betrieben beschäftigt werden, deren Hauptzweck die Arbeitnehmerüberlassung darstellt. Durch diese Art der Erfassung kommt es in der Beschäftigungsstatistik sowohl zu einer Über- wie auch zu einer Untererfassung der Zeitarbeit (vgl. Abbildung 1):

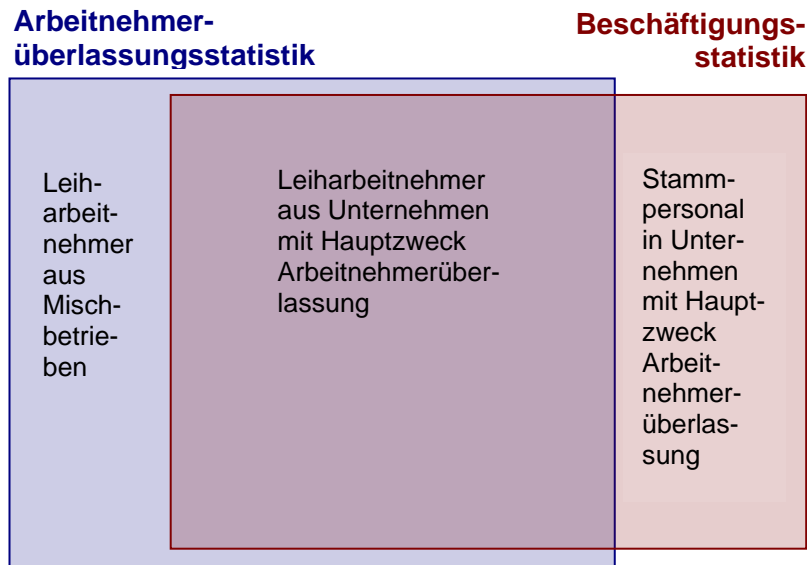
- Zum einen wird auch das Stammpersonal (Disponenten) in den Verleihbetrieben dem Wirtschaftszweig zugeordnet und ist somit nicht von der eigentlichen Leiharbeitnehmerschaft zu differenzieren. Der Anteil des Stammpersonals lässt sich nach Auskunft der 15 führenden Leiharbeitsunternehmen in Deutschland für das Jahr 2003 auf rund 7 % beziffern (Jahn und Wolf 2005, 8)
- Zum anderen werden mit dieser Erhebungsmethode die Leiharbeitnehmer, die in Mischbetrieben tätig sind, nicht dem Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung, sondern der

⁴ Die gewerbliche Überlassung von Arbeitskräften bedarf einer Überlassungserlaubnis durch die BA (Erlaubnisbehörde).

⁵ Vgl. hierzu das Statistikangebot der BA unter <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html>

Stammbranche der Mischunternehmen zugerechnet. Nach der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik waren im Juni 2006 knapp 14 % aller Leiharbeiter in Mischbetrieben tätig. Da diese Studie eine Untersuchung der Zeitarbeitsbranche im engeren Sinne zum Ziel hat, ist die Nichterfassung der aus Mischbetrieben verliehenen Arbeitskräfte unproblematisch.

Abbildung 1: Erfassung von Leiharbeitnehmern in der Arbeitnehmerüberlassungs- und Beschäftigungsstatistik



Infolge der unterschiedlichen Abgrenzung der Leiharbeiter und der Übererfassung der Stammbeschäftigung repräsentiert die Beschäftigungsstatistik im Durchschnitt der letzten Jahre etwa 87 % der in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik erfassten Leiharbeiter. Die Leiharbeitsquote auf Basis der Beschäftigungsstatistik liegt damit durchschnittlich um etwa 0,1 Prozentpunkte unter der der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik (Jahn und Wolf 2005, 8).

Bestandteil der über die Beschäftigungsstatistik erfassten Leiharbeiter sind auch Beschäftigte in Personal-Service-Agenturen (PSA) (vgl. Jahn 2004).⁶ PSA verleihen ihre Beschäftigten – ehemals Arbeitslose, die ihnen von den Arbeitsagenturen vermittelt werden – mit dem Auftrag, sie in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Beschäftigungsverhältnisse sind sozialversicherungspflichtig, aber gefördert. In verleihfreien Zeiten sind die PSAs angehalten, die Beschäftigten zu qualifizieren und weiterzubilden. Die Zahl der Beschäftigten in PSA hat bereits im Jahr 2004 ihren Höhepunkt erreicht und ist seitdem stark rückläufig (vgl. Tabelle 1). Ihr Anteil an allen Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche lag im Jahr 2007 bei deutlich unter einem Prozent, so dass die Aussagen dieser Untersuchung durch dieses arbeitsmarktpolitische Instrument kaum beeinflusst werden.

⁶ Nachdem mit dem Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt jede Arbeitsagentur beauftragt war, eine PSA einzurichten, entfällt diese Verpflichtung seit dem 1. Januar 2006, und es steht den Agenturen frei, dieses Instrument zu nutzen.

Tabelle 1: Beschäftigtenbestand in Personal-Service-Agenturen in Deutschland, 2003-2007*

Jahresdurchschnittlicher Beschäftigtenbestand in Personal-Service-Agenturen				
2003 (ab Mai)	2004	2005	2006	2007
16.932	24.743	12.593	5.885	3.542

* Nur Teilnehmer aus BA-Systemen; Förderungsinformationen zugelassener kommunaler Träger sind nicht enthalten. Daten für 2007 sind vorläufig.

Die Angaben in der folgenden Strukturanalyse beziehen sich jeweils auf den Arbeitsort der Beschäftigten. Aufgrund der Spezifika des Untersuchungsgegenstandes ist es freilich möglich, dass der tatsächliche Arbeitsort im Entleihbetrieb in einem anderen Kreis, möglicherweise gar in einem anderen Bundesland liegt, als der ausgewiesene Arbeitsort, an dem der Verleihbetrieb ansässig ist.

Für die Analyse stehen Daten der Jahre 1999-2007 zur Verfügung. Wenn nicht anders kenntlich gemacht, beziehen sich die ausgewiesenen Daten auf Bestände zum 30. Juni eines Jahres. In der Regel betrachten wir die Arbeitnehmerüberlassung in der Hansestadt Hamburg. Lediglich im Abschnitt 3.2 wird mit einer Untersuchung der räumlichen Struktur in der Metropolregion Hamburg (Hamburg plus die Umlandregionen in Schleswig-Holstein und Niedersachsen) hiervon abgewichen. Die Beschäftigungsstatistik ermöglicht eine Analyse der Leiharbeit auf unterschiedlichen regionalen Aggregationsebenen. Wir betrachten neben den Strukturen auf der Bundesländerebene auch die kleinräumige Verteilung der Zeitarbeitsbranche auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte in der Metropolregion Hamburg. Wir analysieren die räumliche Struktur in der Metropolregion Hamburg, weil die Hansestadt und die wirtschaftlich eng mit ihr verflochtenen Umlandregionen als ein gemeinsamer Wirtschaftsraum aufzufassen sind. Um eine allgemeine Einordnung der räumlichen Strukturen in der Metropolregion zu ermöglichen, wurden als Referenz auch Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein berücksichtigt.

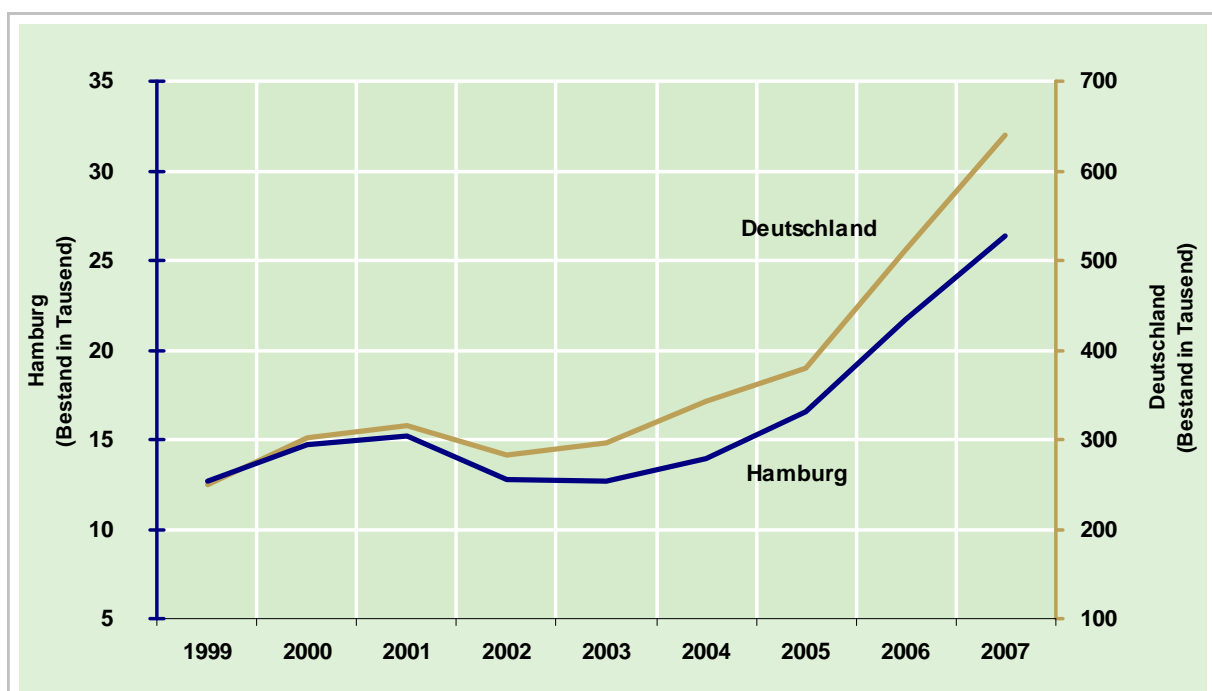
Die Datenbasis erlaubt es zudem, unterschiedliche Strukturmerkmale der Zeitarbeit zu betrachten, weil die Informationen differenziert nach Alter, Geschlecht, Qualifikation und ausgeübter Tätigkeit vorliegen. Zur Untersuchung der Qualifikationsstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung unterscheiden wir drei Qualifikationsgruppen, die wie folgt abgegrenzt sind: ohne Berufsausbildung, mit abgeschlossener Berufsausbildung, Fachhoch-/Hochschulabschluss. Um Anhaltspunkte über die Einsatzfelder der Zeitarbeitskräfte zu erhalten, nutzen wir Angaben aus der Beschäftigungsstatistik, die nach der Klassifikation der Berufe der BA von 1988 gegliedert sind. Die Betrachtung erfolgt auf Zweisteller-Ebene, d. h. es werden 88 Berufsgruppen unterschieden. Damit ist eine detaillierte Betrachtung der in den Entleihbetrieben ausgeübten Tätigkeiten möglich.

3 Arbeitnehmerüberlassung in Hamburg

3.1 Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung

Dieser Abschnitt widmet sich zunächst der quantitativen Bedeutung von Zeitarbeit in Hamburg. Um sowohl die Entwicklung als auch den Umfang der Arbeitnehmerüberlassung im Land fundiert bewerten zu können, werden die Größen in Bezug gesetzt zur entsprechenden Entwicklung im Bundesgebiet sowie in anderen Bundesländern, aber auch zur allgemeinen Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Stadt. In Abbildung 2 ist für den Zeitraum 1999 bis 2007 die Zahl der in der Zeitarbeitsbranche Beschäftigten in Hamburg sowie im Bundesgebiet abgebildet.

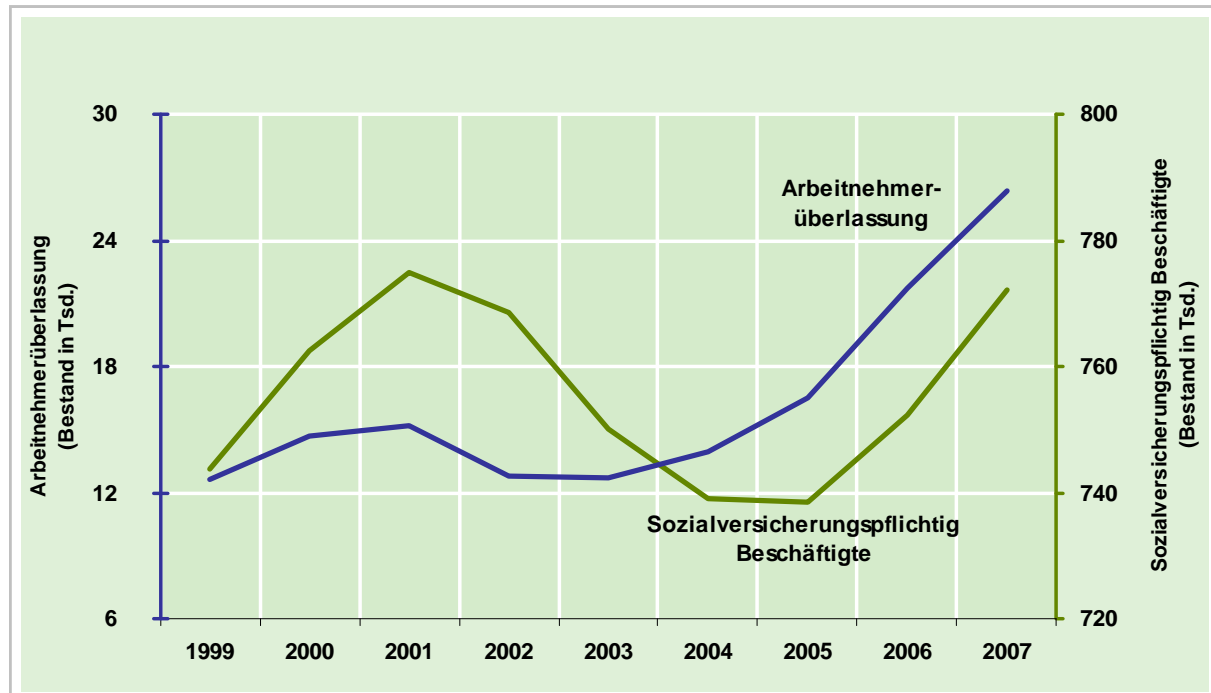
Abbildung 2: Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Hamburg 1999 – 2007



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA

Die Abbildung zeigt, dass die Zahl der in der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigten Erwerbspersonen sowohl im gesamten Bundesgebiet als auch in Hamburg – jeweils abgesehen von einem leichten Rückgang zwischen 2001 und 2002 bzw. 2003 – über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg angestiegen ist. In Hamburg hat sich die Zahl der Leiharbeitskräfte von rund 12.600 im Juni 1999 auf fast 26.400 im Juni 2007 mehr als verdoppelt. Für das gesamte Bundesgebiet war ein Beschäftigungszuwachs um rund 390.000 auf etwa 639.000 Arbeitnehmer in der Zeitarbeitsbranche – und damit ebenfalls mehr als eine Verdoppelung – zu verzeichnen.

Abbildung 3: Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung und der Gesamtbeschäftigung in Hamburg 1999 – 2007



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA

Um das Wachstum der Beschäftigung in der Leiharbeitsbranche im Kontext der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung bewerten zu können, ist in Abbildung 3 für Hamburg die Entwicklung in der Arbeitnehmerüberlassung jener der Gesamtbeschäftigung gegenüber gestellt. Dabei offenbaren sich besondere Gesetzmäßigkeiten der Branche. Zunächst fällt auf, dass die Zeitarbeit vom starken Beschäftigungsrückgang nach dem Ende des New Economy-Booms weitgehend verschont geblieben ist. Lediglich zwischen 2001 und 2003 sind leichte Verluste zu verzeichnen, wobei der Rückgang zwischen 2002 und 2003 so gering ausfällt, dass für diesen Zeitraum bereits von einer Stabilisierung der Beschäftigungsentwicklung in der Zeitarbeit gesprochen werden kann. Die Veränderung der Gesamtbeschäftigung ist in Hamburg dagegen noch bis 2004 durch einen erheblichen Abbau von Arbeitsplätzen gekennzeichnet; zwischen 2004 und 2005 wird der negative Trend aber auch hier gebrochen, und es sind nur noch leichte Beschäftigungsverluste zu verzeichnen. Während die Gesamtbeschäftigung also noch bis zum Jahr 2005 durch einen Rückgang gekennzeichnet war, sind für die Zeitarbeit bereits ab 2003 deutliche Zuwächse zu beobachten.⁷ Dieser von der allgemeinen konjunkturellen Entwicklung abweichende Entwicklungstrend der Leiharbeitsbranche steht in gewissem Widerspruch zu früheren Studien, die auf überdurchschnittliche konjunkturelle Schwankungen in der Zeitarbeit verweisen (z. B. Jahn und Rudolph 2002, 3; Burda und Kvasnicka 2006, 209). Möglicherweise wurde die starke prozyklische Sensitivität der Branche in der letzten Phase des wirtschaftlichen Abschwungs durch den

⁷ Bellmann und Köhl (2007, 22f.) verweisen darauf, dass mit dieser Entwicklung ein Absinken der Löhne der Leiharbeiter einherging. Dies sei darauf zurückzuführen, dass das Beschäftigungswachstum der Leiharbeit in dieser Zeit weniger auf einen Nachfragezuwachs als auf einen Angebotschub zurückzuführen sei, der die zunehmend angespannte Situation am Arbeitsmarkt für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung widerspiegeln.

starken positiven Trend in der Zeitarbeit, der sicherlich unter anderem auf die eingangs erwähnte Rücknahme von gesetzlichen Restriktionen zurückgeht,⁸ überlagert.

Die positive Trendwende in der frühen Phase der jüngsten Entspannung am Arbeitsmarkt setzte in Hamburg früher ein als im Bundesdurchschnitt: Während in der Hansestadt zwischen 2004 und 2005 nur noch geringe Beschäftigungsverluste (-0,1 %) zu verzeichnen waren, ging die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Bundesdurchschnitt weiter um rund 1,3 % zurück. Im gleichen Zeitraum konnte die Leiharbeit in Hamburg bereits um 18 % zulegen. Dieser Zusammenhang deutet darauf hin, dass Unternehmen in Bezug auf die Einstellung zusätzlicher Fachkräfte zu Beginn des Aufschwungs anscheinend zunächst zurückhaltend reagierten und ihren steigenden Personalbedarf über Verleihfirmen deckten. Nachdem sich die wirtschaftliche Situation der Unternehmen zwischen 2005 und 2007 weiter positiv entwickelt hat und auch die weiteren Prognosen einen anhaltend positiven Trend erwarten ließen, waren sie dann offenbar zunehmend bereit, den steigenden Arbeitskräftebedarf auch über eigene Einstellungen zu decken. Ursächlich hierfür könnten Kostenersparnisse und Produktivitätsunterschiede sein: Erstens können mit der Rekrutierung eigenen Personals Kostensenkungen verbunden sein, da sich der durchschnittliche von Entleihunternehmen an einen Verleiher zu entrichtende Stundenverrechnungssatz auf etwa das Zweieinhalbfache des von der Zeitarbeitsfirma an den Leiharbeiter gezahlten Basisbruttostundenlohnes beläuft (Burda und Kvasnicka 2006, 196). Zweitens ist es denkbar, dass fest angestellte Arbeitnehmer motivierter und darüber hinaus eher bereit sind, in ihr tätigkeitsrelevantes Humankapital zu investieren. Daraus könnte auf eine höhere Produktivität von regulär angestellten Arbeitskräften geschlossen werden.

Tabelle 2: Veränderung der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter und der Leiharbeiter in Deutschland und Hamburg, 2005/2006 und 2006/2007

		Veränderung 2006/2005		Veränderung 2007/2006	
		absolut	in %	absolut	in %
Sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte	Deutschland	176.070	0,7	500.230	1,9
	Hamburg	13.789	1,9	19.725	2,6
Leiharbeiter	Deutschland	131.674	34,6	126.924	24,8
	Hamburg	5.175	31,3	4.696	21,6

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Anhand der Tabelle 2 ist der Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Gesamtbeschäftigung und dem Wachstum der Zeitarbeit für den jüngsten Zeitraum noch einmal nachzuvollziehen. Man sieht, dass sowohl das absolute wie auch das relative Wachstum der Zahl von Leiharbeitern zwischen 2005 und 2006 größer ausgefallen ist als zwischen 2006 und 2007. Umgekehrt stellt sich die Situation bei

⁸ Auch Antoni und Jahn (2006 b) sehen in der Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsrechts einen entscheidenden Faktor für die hohen Wachstumsraten der Branche in den letzten Jahren.

der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt dar: Sie ist zwischen 2006 und 2007 absolut wie relativ stärker gewachsen als zwischen 2005 und 2006. Dieser Zusammenhang gilt sowohl für das Bundesgebiet insgesamt als auch für Hamburg.

Insgesamt ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Hamburg zwischen 1999 und 2007 von fast 744.000 auf rund 772.000 Arbeitnehmer gestiegen. Das Plus von mehr als 28.000 Beschäftigungsverhältnissen entspricht einem Zuwachs der Gesamtbeschäftigung von rund 3,8 %. Trotz dieser im Bundesvergleich sehr günstigen Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Hamburg bleibt die Entwicklung doch erheblich hinter dem Wachstum der Zeitarbeit zurück – in gleichen Zeitraum betrug die Veränderungsrate der Leiharbeitsbranche 109 %. Die Konstellation in Hamburg spiegelt nicht vollständig die Entwicklungsunterschiede im Bundesgebiet wider. Während das Wachstum der Zeitarbeit in Hamburg deutlich schwächer ausgefallen ist als im gesamten Bundesgebiet, verlief die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in der Hansestadt wesentlich dynamischer (Bundesgebiet: Wachstum Zeitarbeit: 156,9 %, Wachstum Gesamtbeschäftigung: -2,3 %).

Tabelle 3 zeigt die Entwicklung der Leiharbeit für die Jahre 1991 bis 2007 für alle Bundesländer, das gesamte Bundesgebiet, sowie für West- und Ostdeutschland und weist auch die jeweiligen Leiharbeitsquoten aus. Die Leiharbeitsquote beziffert den Anteil der Beschäftigten in Leiharbeitsunternehmen an der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung. Auf den ersten Blick wird deutlich, dass die Leiharbeit in allen Bundesländern im Beobachtungszeitraum deutlich angestiegen ist. Bei einer differenzierten Betrachtung lassen sich jedoch ausgeprägte regionale Unterschiede, beispielsweise zwischen dem ost- und dem westdeutschen Bundesgebiet erkennen. So ist die Leiharbeit in Ostdeutschland wesentlich stärker gewachsen als in Westdeutschland (170,5 % vs. 153,7 %). Gleichzeitig ist die Gesamtbeschäftigung in Ostdeutschland um 12,3 % zurückgegangen, während sie in Westdeutschland – nach einem zwischenzeitlichen Rückgang – insgesamt um 0,4 % zulegen konnte. Diese unterschiedliche Entwicklung in den beiden Landesteilen spiegelt sich auch in der Leiharbeitsquote wider, die in Ostdeutschland inzwischen mit 2,5 % über jener in Westdeutschland (2,3 %) liegt.⁹ Die gegenläufige Entwicklung von Zeitarbeit und Gesamtbeschäftigung in Ostdeutschland könnte als Indiz dafür interpretiert werden, dass die intensive Nutzung von Leiharbeit insbesondere in Ostdeutschland auch zu einer Verdrängung von „normalen“ sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen führt. Auf der anderen Seite ist es freilich denkbar, dass der Beschäftigungsrückgang ohne die Möglichkeit eines relativ flexiblen Einsatzes von Leiharbeitskräften noch stärker ausgefallen wäre.

Auch bei einem Vergleich auf der Ebene der Bundesländer zeigen sich deutliche regionale Unterschiede. Unter allen Ländern weist Brandenburg mit einem Beschäftigungswachstum in der Leiharbeit von 252 % die stärksten Zuwächse auf, gefolgt von Thüringen (251 %) und Bremen (234 %). Auch Niedersachsen, Bayern und Sachsen setzen sich in Bezug auf die Wachstumsrate noch deutlich von den nachfolgenden Ländern ab. Hamburg hat mit 109 % ebenso wie die Stadt Berlin mit rund 105 % eine deutlich unterdurchschnittliche Wachstumsrate.¹⁰

⁹ Hier sei nochmals auf die unterschiedliche Abgrenzung der Leiharbeitnehmer in der Beschäftigungsstatistik und der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik hingewiesen, die dazu führt, dass die Leiharbeitsquote auf Basis der Beschäftigungsstatistik nach Angaben von Jahn und Wolf (2005) um etwa 0,1 Prozentpunkte unter der der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik liegt. Dies ist bei den im Folgenden ausgewiesenen Leiharbeitsquoten zu berücksichtigen.

¹⁰ Die mit 43,3% geringe Wachstumsrate im Saarland ist zumindest teilweise auf eine Änderung der Erfassung in der Statistik zurückzuführen (Jahn und Wolf 2005, 3): Bis zum Jahr 2002 wurden Leiharbeitnehmer

Tabelle 3: Entwicklung der Leiharbeit in den Bundesländern, 1999 und 2007

Beschäftigte Arbeitnehmerüberlassung						
	Bestand		Veränderung		Leiharbeitsquote (LAQ) in %	
	1999	2007	1999-2007		1999	2007
			absolut	in %		
Deutschland	248.720	639.033	390.313	156,9	0,9	2,4
Westdeutschland (ohne Berlin)	201.023	509.999	308.976	153,7	0,9	2,3
Schleswig-Holstein	5.249	12.713	7.464	142,2	0,6	1,6
Hamburg	12.632	26.388	13.756	108,9	1,7	3,4
Niedersachsen	18.789	55.088	36.299	193,2	0,8	2,3
Bremen	2.844	9.485	6.641	233,5	1,0	3,4
Nordrhein-Westfalen	59.091	144.131	85.040	143,9	1,0	2,5
Hessen	19.257	48.412	29.155	151,4	0,9	2,3
Rheinland-Pfalz	9.277	24.792	15.515	167,2	0,8	2,1
Baden-Württemberg	32.890	80.707	47.817	145,4	0,9	2,1
Bayern	33.582	97.662	64.080	190,8	0,8	2,2
Saarland	7.412	10.621	3.209	43,3	2,1	3,1
Ostdeutschland (einschl. Berlin)	47.697	129.034	81.337	170,5	0,8	2,5
Berlin	11.388	23.323	11.935	104,8	1,0	2,2
Brandenburg	3.334	11.745	8.411	252,3	0,4	1,6
Mecklenburg-Vorpommern	3.328	8.841	5.513	165,7	0,6	1,7
Sachsen	14.059	40.714	26.655	189,6	0,9	3,0
Sachsen-Anhalt	8.696	20.210	11.514	132,4	1,0	2,8
Thüringen	6.892	24.201	17.309	251,1	0,8	3,3

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Das ausgeprägte Beschäftigungswachstum der Leiharbeit hat, verstärkt durch den Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung, in den meisten Bundesländern dazu geführt, dass die Leiharbeitsquote sehr stark angestiegen ist. 1999 lag sie im Bundesdurchschnitt bei 0,9 %. Hamburg hatte Ende der 1990er Jahre unter allen Bundesländern mit 1,7 % die mit Abstand höchste Leiharbeitsquote.¹¹ Im Jahr 2007 sind bundesweit 2,4 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in

bei Verleihern, die ihren Betriebssitz in Frankreich, Belgien und Luxemburg haben und grenzüberschreitend Arbeitnehmer überlassen, unabhängig vom tatsächlichen Arbeitsort beim Agenturbezirk Saarbrücken gemeldet. Die Zuordnung der Leiharbeiter zu ihrem tatsächlichen Arbeitsort hat dazu beigetragen, dass die Zahl der Leiharbeiter im Saarland zwischen 2001 und 2002 um 3.850 deutlich gesunken ist.

¹¹ Die noch höhere Leiharbeitsquote im Saarland (2,1%) ist wegen des beschriebenen statistischen Erfassungsproblems nicht im regionalen Vergleich zu interpretieren.

der Zeitarbeitsbranche tätig. Hamburg rangiert im Bundesländervergleich weiterhin – nunmehr gemeinsam mit Bremen – an erster Stelle. Beide Stadtstaaten erzielten eine Leiharbeitsquote von 3,4 %. Aufschließen zur Spitzengruppe konnten vor allem Sachsen und Thüringen mit Leiharbeitsquoten von 3,0 % bzw. 3,3 %. Vergleichsweise gering ist dagegen der Stellenwert der Zeitarbeit insbesondere in Schleswig-Holstein (1,6 %) und in den ostdeutschen Ländern Brandenburg (1,6 %) und Mecklenburg-Vorpommern (1,7 %)

Bei einem Vergleich der Wachstumsraten der Leiharbeit und der Leiharbeitsquoten in den einzelnen Bundesländern fällt auf, dass Hamburg, das schon 1999 eine deutlich überdurchschnittliche Leiharbeitsquote aufwies, eine weit unterdurchschnittliche Wachstumsrate zu verzeichnen hatte. Auf der anderen Seite weist Brandenburg als das Land mit der geringsten Leiharbeitsquote im Jahr 1999 ein weit überdurchschnittliches Wachstum auf. Auch Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Bayern, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen hatten im Ausgangsjahr eine unterdurchschnittliche Leiharbeitsquote und fallen durch ein überdurchschnittliches Wachstum auf. Tendenziell scheinen Bundesländer mit einer hohen Leiharbeitsquote in 1999 also durch ein eher geringes Wachstum in der Leiharbeit gekennzeichnet zu sein und umgekehrt. Ein solcher negativer Zusammenhang zwischen den beiden Größen, aus dem auf einen Aufholprozess und eine langfristige Angleichung der Bedeutung von Leiharbeit in den einzelnen Regionen geschlossen werden könnte, wird auch von Jahn und Wolf (2005) beobachtet, die 271 Arbeitsmarktregionen in Deutschland untersucht haben.¹²

Der Arbeitnehmerüberlassungsbranche kommt im aktuellen Aufschwung am deutschen Arbeitsmarkt eine zentrale Rolle zu. Der Anteil der Zeitarbeit am Beschäftigungsaufbau wird in den Medien immer wieder diskutiert. Dabei wird beispielsweise angegeben, dass der Anteil der Zeitarbeitsbranche am Beschäftigungsaufbau Mitte 2006 bei rund 75 % (Süddeutsche Zeitung vom 26.07.2007) bzw. 80 % (Die Zeit vom 24. Mai 2007) gelegen habe, für das Jahr 2007 wird ihr Anteil auf 25 % (Financial Times Deutschland vom 31.08.2007) bzw. 30 % (Süddeutsche Zeitung vom 28. Juni 2007) beziffert. Gemessen am Anteil an allen begonnenen Beschäftigungsverhältnissen betrug das Gewicht der Leiharbeitsbranche am Beschäftigungsaufbau im Jahr 2006 bundesweit im Jahresdurchschnitt knapp 12 %.¹³ In Hamburg lag der Wert mit gut 14 % über dem Bundesdurchschnitt. Da die Arbeitnehmerüberlassung im Jahresverlauf ausgeprägteren saisonalen Schwankungen unterworfen ist als die Beschäftigung insgesamt (vgl. z. B. Jahn und Rudolph 2002, 3), ist in diesem Zusammenhang auch ein Blick auf die Bedeutung der Branche in saisonalen Spitzenzeiten von Interesse. So kam die Arbeitnehmerüberlassung im zweiten Quartal 2006 deutschlandweit auf einen Anteil von knapp 14 % und von rund 17 % in Hamburg. Insbesondere in saisonalen Hoch-Zeiten hat die Zeitarbeitsbranche also einen nicht unbeträchtlichen Anteil an allen neuen Beschäftigungsverhältnissen – wenngleich die Zahlen deutlich hinter den zitierten Presseverlautbarungen zurückbleiben.

¹² Dabei ist auch die Entwicklung der Beschäftigung insgesamt zu berücksichtigen. Wächst diese in einer Region ebenfalls überdurchschnittlich, so wirkt sich dies auch auf die Entwicklung der Leiharbeitsquote aus.

¹³ Für das Jahr 2007 liegen bislang nur vorläufige Daten für die ersten beiden Quartale vor. In diesem Zeitraum betrug der Anteil der Leiharbeit an den begonnenen Beschäftigungsverhältnissen durchschnittlich knapp 13 % (Deutschland) bzw. 16 % (Hamburg).

Die Leiharbeitsquote in Deutschland ist trotz des hohen Anteils der Branche an neuen Beschäftigungsverhältnissen noch relativ niedrig. Dies ist u. a. auf die geringe Beschäftigungsdauer in der Leiharbeitsbranche zurückzuführen: Aus der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, für die die Leiharbeitsfirmen halbjährlich verpflichtet sind, darüber Auskunft zu geben, wie viele beendete Arbeitsverhältnisse zu verzeichnen waren und wie lange diese angedauert hatten, ist zu entnehmen, dass im ersten Halbjahr 2007 fast 60 % der beendeten Arbeitsverhältnisse weniger als 3 Monate bestanden. Rund 14 % der beendeten Arbeitsverhältnisse in der Branche dauerten sogar weniger als eine Woche (vgl. auch Antoni und Jahn 2006 b).¹⁴ Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer in Deutschland liegt insgesamt dagegen bei mehr als 10 Jahren (Institut der deutschen Wirtschaft 2007). In der Leiharbeitsbranche wird ein Arbeitsplatz innerhalb einer Periode somit offensichtlich häufiger neu besetzt als in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt. Auch Burda und Kvasnicka (2006, 213) verweisen auf die für die Dynamik am deutschen Arbeitsmarkt zunehmend bedeutende Rolle der Zeitarbeit.

Die Betrachtung der Entwicklung der Leiharbeit hat gezeigt, dass die Branche sowohl absolut wie auch relativ in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen hat. Im regionalen Vergleich schneidet Hamburg, was die Bedeutung der Zeitarbeit für den regionalen Arbeitsmarkt betrifft, weit überdurchschnittlich ab. Das Wachstum der Branche bleibt hingegen deutlich hinter dem Bundesdurchschnitt zurück. Der folgende Abschnitt widmet sich einer kleinräumigeren Betrachtung der Bedeutung von Leiharbeit in Norddeutschland, um auch hier etwaige regionale Unterschiede zu identifizieren.

3.2 Regionale Verteilung und Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung in der Metropolregion Hamburg und in Norddeutschland

Im Abschnitt 3.1 wurde bereits deutlich, dass schon auf der Bundesländerebene erhebliche Unterschiede in der Bedeutung und Entwicklung der Zeitarbeit existieren. Auf Basis der in der Beschäftigungsstatistik vorhandenen Informationen lässt sich die regionale Verbreitung der Arbeitnehmerüberlassung noch differenzierter, bis auf die Kreisebene hinab, analysieren. Zur kleinräumigen Verteilung der Branche liegen bislang aber nur vereinzelt empirische Befunde vor (z. B. Jahn und Wolf 2005, Buch et al. 2008, Buch und Niebuhr 2008 a, 2008 b). Im Folgenden werden die regionalen Disparitäten in der Metropolregion Hamburg eingehender betrachtet. Wir analysieren die räumliche Struktur in der Metropolregion, weil die Hansestadt und die wirtschaftlich eng mit ihr verflochtenen Umlandregionen als ein gemeinsamer Wirtschaftsraum aufzufassen sind. Um eine Einordnung der Resultate für die Metropolregion zu ermöglichen, betrachten wir als Referenz die räumliche Struktur der Zeitarbeit im gesamten norddeutschen Raum. Einen Überblick über die regionale Struktur der Leiharbeit und ihre Veränderung im Zeitablauf geben Abbildung 4 und Abbildung 5. Die Karten zeigen die regionale

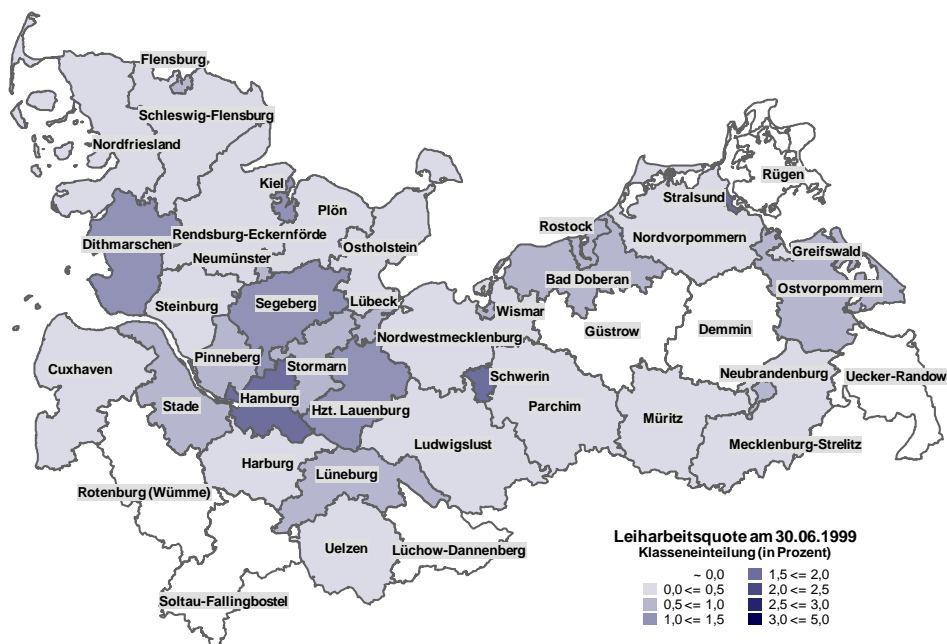
¹⁴ Dabei ist darauf hinzuweisen, dass in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik nur die beendeten Arbeitsverhältnisse erfasst werden. Eventuell längerfristig weiter bestehende Beschäftigungsverhältnisse finden keine Berücksichtigung. Die Gründe für die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses werden in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik nicht erfasst. Somit kann von den kurzen Beschäftigungsdauern nicht zwingend auf eine damit verbundene Beschäftigungsunsicherheit der Zeitarbeitnehmer geschlossen werden. So zeigt sich für ein großes Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland, dass Beendigungen der Arbeitsverhältnisse in den Jahren 1999-2003 nicht nur auf Kündigungen durch das Zeitarbeitsunternehmen zurückgingen (40,4 %), sondern auch auf solche durch die Zeitarbeitnehmer (24,2 %), bzw. dass es sich um einvernehmliche Auflösungen (15,4 %) und Trennungen gemäß der Vertragslaufzeit eines befristeten Arbeitsvertrages handelte (17,5 %) (vgl. Burda und Kvasnicka 2006, 124).

Verteilung der Leiharbeitsquoten auf der Kreisebene für die Metropolregion Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern in den Jahren 1999 und 2007.

Insgesamt wird anhand der Abbildungen dreierlei deutlich. Erstens ist die räumliche Struktur der Arbeitnehmerüberlassung zu beiden Zeitpunkten durch erhebliche regionale Unterschiede gekennzeichnet, die vor allem einem Stadt-Land-Gefälle folgen, d. h. die kreisfreien Städte weisen im Allgemeinen deutlich höhere Leiharbeitsquoten auf als die Landkreise. Im Beobachtungszeitraum haben sich keine grundlegenden Veränderungen der räumlichen Struktur eingestellt – in Städten besitzt die Branche somit eine überdurchschnittliche Bedeutung. Festzustellen ist bei einer Gegenüberstellung der Karten zweitens, dass sich in der Metropolregion Hamburg eine gewisse Suburbanisierung der Arbeitnehmerüberlassung vollzieht, die lange Zeit auch ein zentrales Merkmal der regionalen Beschäftigungsentwicklung insgesamt in Deutschland darstellte (vgl. dazu Niebuhr 2002). Allerdings scheinen diese Verlagerungsprozesse zwischen Stadt und Umlandregionen für das nördliche Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern kaum relevant zu sein. In Mecklenburg-Vorpommern deutet sich sogar eine zunehmende Konzentration der Leiharbeit auf die kreisfreien Städte an. Und schließlich ist drittens festzustellen, dass in der weit überwiegenden Zahl von Regionen die Leiharbeitsquoten im Untersuchungszeitraum zugenommen haben. Das überdurchschnittliche Beschäftigungswachstum der Zeitarbeit hat also dazu geführt, dass sich in den meisten norddeutschen Regionen der Anteil der Zeitarbeitsbranche an der Gesamtbeschäftigung erhöht hat.

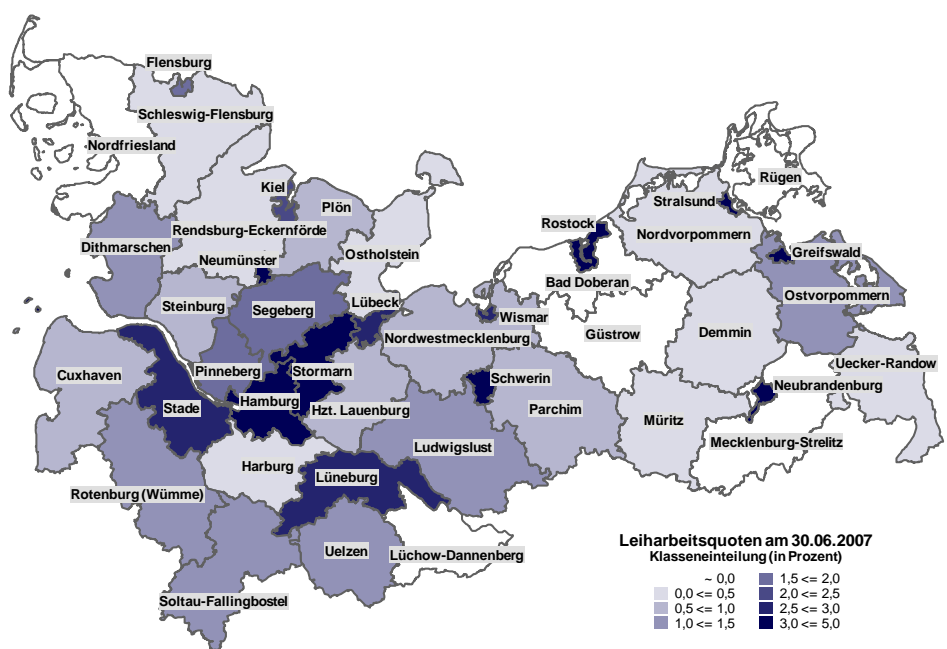
Die offensichtliche Präferenz der Leiharbeitsfirmen für Standorte in größeren Städten wie Hamburg lässt sich sicherlich in starkem Maße durch die mit diesen Standorten verbundene Größe der Arbeits- und Absatzmärkte erklären. Ein großer lokaler Arbeitsmarkt gewährleistet die Erreichbarkeit eines großen Arbeitskräftepools. Zudem bieten die Kernstädte räumliche Nähe zu einer großen Zahl von potentiellen Kunden, d. h. Entleihfirmen. Die Möglichkeit, eine große Zahl von potenziellen Entleihern von einem zentralen Standort aus zu bedienen, erlaubt darüber hinaus eine gewisse Risikodiversifizierung, weil befristete Einsätze bei unterschiedlichen Firmen zu einem längerfristigen Arbeitsverhältnis zusammengefasst werden können und so verleihfreie Zeiten vermieden werden (vgl. Jahn und Wolf 2005). Traditionelle Standortnachteile der Agglomerationszentren wie hohe Grundstückspreise bzw. Mietkosten werden dagegen für die Zeitarbeitsbranche vermutlich von nachgeordneter Bedeutung sein, weil ihr Flächenbedarf relativ gering ist.

Abbildung 4: Regionale Leiharbeitsquoten in Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und der Metropolregion Hamburg, 1999



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Abbildung 5: Regionale Leiharbeitsquoten in Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und der Metropolregion Hamburg, 2007



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Bei der Diskussion der kleinräumigen Verteilung der Leiharbeit ist zu beachten, dass in der Beschäftigungsstatistik, wie in Kapitel 2 dargelegt, der Standort des Zeitarbeitsunternehmens als Arbeitsort des Leiharbeitnehmers erfasst wird. Der tatsächliche Arbeitsort beim Entleiher liegt aber nicht zwangsläufig im gleichen Kreis. Insofern folgt aus der Konzentration der Leiharbeitsfirmen auf die Städte nicht notwendigerweise eine entsprechende regionale Verteilung der Einsatzorte. Sollten allerdings die Anfahrtszeiten zum Kunden einen relevanten Kostenfaktor der Zeitarbeitsfirmen darstellen, dürfte die Diskrepanz zwischen gemeldetem und tatsächlichem Arbeitsort eher begrenzt sein.¹⁵ So argumentieren auch Burda und Kvasnicka (2006), dass die durch kleine Betriebsgrößen und eine hohe Anzahl von Anbietern geprägte Zeitarbeitsbranche offenbar durch komparative Vorteile kleiner gegenüber großer Betriebe gekennzeichnet ist. Nach Ansicht der Autoren kann dies Ausdruck einer erforderlichen räumlichen Nähe zu den Entleihbetrieben sein, die mit längerfristigen Bindungen zwischen Ver- und Entleiher auf vorrangig regional geprägten Arbeitsmärkten einhergeht. Diese Einschätzung wird durch die Befunde von Promberger (2006) bestätigt, wonach ein Einsatz bis etwa 100 km Entfernung vom Wohnort gegenüber längeren Pendlerdistanzen überwiegt.¹⁶ Die räumliche Struktur des Einsatzes von Leiharbeit sollte daher weitgehend mit der oben beschriebenen Verteilung der Beschäftigung in Zeitarbeitsunternehmen übereinstimmen. So zeigt auch Promberger (2006), dass der Anteil von Unternehmen, die Leiharbeiter einsetzen, mit zunehmender Gemeindegröße kontinuierlich steigt.

Wenngleich Standorte in großen Agglomerationsräumen den Zeitarbeitsfirmen zweifellos attraktive Bedingungen bieten, wird anhand der regionalen Beschäftigungsentwicklung der Branche seit 1999 doch deutlich, dass zumindest in der Metropolregion Hamburg nicht unerhebliche Suburbanisierungstendenzen zu beobachten sind. In diesem Zusammenhang kommt vermutlich der Suburbanisierung von Arbeitsplätzen insgesamt, d. h. einem verglichen mit der Kernstadt höheren Beschäftigungswachstum im Umland, eine zentrale Rolle zu. Die relativ dynamische Entwicklung im Umland kann auf Standortverlagerungen von Betrieben ins Umland, einer höheren Gründungsintensität außerhalb der Zentren oder einem stärkeren Wachstum der im Umland ansässigen Firmen beruhen. Unabhängig von den zugrundeliegenden Prozessen impliziert die Suburbanisierung, dass die Umlandregionen als Standort von potenziellen Entleihfirmen an Bedeutung gewinnen. Aufgrund zunehmender Kosten infolge steigender Anfahrtswege zu Kunden werden Niederlassungen außerhalb der Agglomerationszentren für die Zeitarbeitsbranche mit steigender Nachfrage in den weniger verdichteten Regionen durch die Suburbanisierung attraktiv – die Zeitarbeitsfirmen folgen ihren Kunden.

Die Suburbanisierung der Arbeitnehmerüberlassung spiegelt sich deutlich in den Wachstumsunterschieden in der Metropolregion wider. Zwar weist auch die Kernstadt mit einem Zuwachs von mehr als 100 % seit 1999 eine sehr dynamische Entwicklung der Zeitarbeitsbranche auf, im Umland fällt das Beschäftigungswachstum mit fast 190 % aber noch wesentlich stärker aus.¹⁷ Hohe Wachstumsraten erzielen insbesondere die unmittelbar an Hamburg angrenzenden Kreise Stormarn (+429 %) und Stade (+465 %). Das überdurchschnittliche Wachstum im Umland hat dazu geführt, dass die Umlandregionen aus einer relativen Perspektive den Abstand zur Leiharbeitsquote der Kernstadt reduzieren konnten. Gegenwärtig beträgt der Beschäftigungsanteil im Umland 1,7 %. In der Kernstadt liegt die

¹⁵ Jahn und Wolf (2005) argumentieren, dass aus theoretischer Sicht längere Anfahrtswege der Leiharbeitnehmer durch höhere Löhne oder die Übernahme der Fahrtkosten kompensiert werden müssen.

¹⁶ Distanzen von mehreren hundert Kilometern ergeben sich insbesondere im Baunebengewerbe, im Metallbau und anderen, beim Kunden tätigen Branchen; vgl. Promberger (2006).

¹⁷ Detaillierte Informationen zur Bedeutung und Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung in allen untersuchten norddeutschen Regionen sind in der Tabelle A 1 im Anhang zusammengefasst.

Quote mit 3,4 % doppelt so hoch. Noch 1999 erreichte die Leiharbeitsquote des Umlands nur rund ein Drittel des Wertes in Hamburg. Bemerkenswert ist die geringe Bedeutung der Arbeitnehmerüberlassung in Harburg mit einer Quote von lediglich 0,4 %. Die räumliche Nähe zu bedeutenden Kunden aus dem Luftfahrzeugbau und der Schifffahrtsindustrie hat hier nicht zu einer verstärkten Ansiedlung von Zeitarbeitsbetrieben geführt. Augenscheinlich engagieren die Harburger Unternehmen ihre Leiharbeiter in benachbarten Regionen wie Stade, Lüneburg und der Kernstadt Hamburg.

Die Zeitarbeitsbranche in den Umlandregionen dürfte von der Spezialisierung des Umlands auf das Verarbeitende Gewerbe profitieren. Vor allem Industriebetriebe mit einem ausgeprägten Flächenbedarf haben sich in den vergangenen Jahrzehnten im Umland niedergelassen, weil hier ein großes Angebot an Gewerbeflächen zu einem verglichen mit der Kernstadt moderaten Preisniveau zur Verfügung stand. Die Ergebnisse von Bellmann et al. (2005) zeigen, dass die positive Entwicklung der Leiharbeit in Westdeutschland im Wesentlichen durch die Nachfrage aus Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes getragen wird. Dieser Zusammenhang deckt sich auch mit den Befunden dieser Studie (vgl. Abschnitt 3.3). Das Nachfragepotential für Zeitarbeitsfirmen dürfte damit gerade im Hamburger Umland bedeutend sein. In der Hansestadt selbst spielt den Befunden von Jahn und Wolf (2005) zufolge dagegen auch das Kreditgewerbe eine wichtige Rolle.

Resultate in Buch und Niebuhr (2008 b) weisen darauf hin, dass die zwischen Kernstadt und Umland bestehenden Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur recht deutlich die Tätigkeitsschwerpunkte der Zeitarbeitskräfte innerhalb des Verdichtungsraums prägen. Die Zeitarbeitsbranche im Hamburger Umland ist durch die große Nachfrage aus dem Verarbeitenden Gewerbe geprägt – 63% der Leiharbeiter sind dort in Fertigungsberufen tätig. Nur jeder dritte Zeitarbeitnehmer übt eine Dienstleistungstätigkeit aus. In der Stadt Hamburg ist im Gegensatz dazu fast die Hälfte aller Zeitarbeitskräfte im Dienstleistungsbereich tätig. Der Anteil der Fertigungsberufe liegt dagegen rund 16 Prozentpunkte unter dem Niveau im Umland. Weiterhin ist festzustellen, dass die Tätigkeitsstruktur der Leiharbeitnehmer de facto die Wirtschaftsstruktur der jeweiligen Region widerspiegelt und nicht etwa auf ein unterschiedliches Nachfrageverhalten in den Regionen zurückzuführen ist, ganz im Gegenteil: Vergleicht man die Leiharbeitsquote der beiden Regionen einmal nur für den Fertigungsbereich, so fällt sie in der Kernstadt wesentlich höher aus als im Umland. Auch die Leiharbeitsquote in den Dienstleistungsberufen liegt in der Stadt deutlich über dem Umlandsdurchschnitt, ist aber wesentlich geringer als jene im Fertigungsbereich. Die relativ schwache Nutzung von Zeitarbeit im Dienstleistungsbereich wird also durch die ausgeprägte Spezialisierung der Kernstadt auf den tertiären Sektor überkompensiert (vgl. auch Abschnitt 3.3).¹⁸

Auch die regionale Verteilung der Arbeitnehmerüberlassung in Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern wird wesentlich durch das bereits angesprochene Stadt-Land-Gefälle geprägt.¹⁹ Weil die Nachfrager nach Leiharbeit eher in den Städten als auf dem Land zu finden sind, haben sich auch die

¹⁸ Die Analysen in Buch und Niebuhr (2008b) legen eine funktionale Definition des Wirtschaftsraums Hamburg zugrunde, d.h. es wird die sogenannte Raumordnungsregion betrachtet, die nicht mit der Metropolregion übereinstimmt. Die entsprechenden Ergebnisse für das Hamburger Umland lassen sich daher nicht direkt auf das Umland der Metropolregion übertragen. Die grundsätzlichen Schlussfolgerungen zu Spezialisierung und Tätigkeitsstruktur gelten aber ebenso für die in dieser Analyse zugrunde gelegte Metropolregion Hamburg.

¹⁹ Neben einem Stadt-Land-Gefälle sind in Schleswig-Holstein auch signifikante Unterschiede zwischen den nördlichen und südlichen Landesteilen zu beobachten, während in Mecklenburg-Vorpommern eine Ost-West-Systematik außerhalb der Städte erkennbar ist.

Zeitarbeitsunternehmen in den beiden norddeutschen Flächenländern vorwiegend in den Zentren angesiedelt. Eine nicht unwesentliche Bedeutung für die regionale Verteilung der Arbeitnehmerüberlassung im gesamten norddeutschen Raum kommt sicher den Standorten der Schiffbauindustrie zu, weil die großen Werften zu den wichtigen Kunden der Zeitarbeitsunternehmen zählen. Den Ergebnissen von Ludwig und Tholen (2007) zufolge ist der Schiffbau durch eine weit überdurchschnittliche Leiharbeitsquote von 15 % gekennzeichnet. Dies steht auch im Einklang mit der Beobachtung, dass Leiharbeit ein Großbetriebsphänomen ist, d. h. die Größenstruktur der Entleiher wesentlich durch Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten geprägt wird (Promberger 2006).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass auf der kleinräumigen Ebene noch stärkere Disparitäten in der Nutzung der Arbeitnehmerüberlassung bestehen als auf der Bundesländerebene. Allerdings ist ein Abbau der regionalen Unterschiede in den Leiharbeitsquoten festzustellen. Vor allem in der Metropolregion Hamburg ist eine deutliche Suburbanisierungstendenz zu beobachten. Beeinflusst werden die regionale Verteilung und das regionale Wachstum der Zeitarbeit durch die Größe der lokalen Absatz- und Arbeitsmärkte, die Wirtschaftsstruktur, die sich auf das Kundenpotential der Leiharbeitsfirmen auswirkt, und schließlich durch die wirtschaftliche Dynamik der Region.

Die Bedeutung der regionalen Wirtschaftsstruktur für das Nachfragepotential, d. h. eine intensive Nutzung der Leiharbeit durch bestimmte Branchen vorwiegend aus dem Verarbeitenden Gewerbe, lässt vermuten, dass der Einsatz von Leiharbeitskräften durch eine Spezialisierung auf bestimmte Tätigkeitsbereiche charakterisiert ist. Darauf deuteten auch erste Befunde zur Tätigkeitsstruktur im Wirtschaftsraum Hamburg hin. Im folgenden Abschnitt werden die Einsatzfelder der Arbeitnehmerüberlassung in Hamburg eingehender betrachtet.

3.3 Einsatzfelder

Dieser Abschnitt soll Aufschluss darüber geben, in welchen Tätigkeitsbereichen Leiharbeitskräfte zum Einsatz kommen. Wie in Kapitel 2 ausgeführt, erfolgt die Identifikation der Leiharbeitnehmerschaft in dieser Untersuchung über den Wirtschaftszweig „Überlassung von Arbeitskräften“, in dem alle Arbeitnehmer erfasst sind, die in einem Betrieb tätig sind, dessen Hauptzweck die Arbeitnehmerüberlassung ist. Somit ist es mit der Beschäftigungsstatistik der BA nicht möglich, unmittelbar Aussagen über den Wirtschaftszweig zu treffen, in dem die Leiharbeiter im Entleihbetrieb tatsächlich eingesetzt werden. Da Arbeitgeber, in diesem Fall also die Verleihbetriebe, aber regelmäßig Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit jedes ihrer Beschäftigten geben, lassen sich auf diesem Wege dennoch Informationen über die Einsatzfelder der Leiharbeitskräfte generieren. In Tabelle 4 sind die Beschäftigten der Leiharbeitsbranche in Deutschland und in Hamburg zunächst differenziert nach sechs Berufsbereichen ausgewiesen.

Die Tätigkeitsbereiche der Leiharbeit in Hamburg weisen große Unterschiede zur Struktur der Gesamtbeschäftigung in der Hansestadt einerseits und zur Tätigkeitsstruktur der Leiharbeit im Bundesdurchschnitt andererseits auf. Die Gesamtbeschäftigung in der Stadt ist durch eine Dominanz der Dienstleistungstätigkeiten gekennzeichnet, die rund 75 % der Beschäftigung ausmachen. Die Fertigungsberufe stellen dagegen nur einen Anteil von rund 16 %. Anders stellt sich das Bild in der Leiharbeit dar: Hier verrichten nur knapp die Hälfte der Leiharbeiter Dienstleistungstätigkeiten, die Fertigungsberufe erreichen dagegen mit über 45 % eine nahezu gleich große Bedeutung.

Tabelle 4: Berufsbereiche der Leiharbeitskräfte in Deutschland und Hamburg, 1999 und 2007

	Deutschland				Hamburg			
	Bestand		Anteile in %	LAQ in %	Bestand		Anteile in %	LAQ in %
	1999	2007	2007	2007	1999	2007	2007	2007
Pflanzenbauer, Tierzucht, Fischerei	642	1.363	0,2	0,3	14	18	0,1	0,3
Bergleute, Mineral- Gewinner	70	329	0,1	1,0	n.a.	n.a.	0,0	1,0
Fertigungsberufe	161.801	417.447	65,3	5,7	6.510	12.041	45,6	10,0
Technische Berufe	7.944	16.066	2,5	0,9	328	1.071	4,1	1,9
Dienstleistungsberufe	77.173	199.611	31,2	1,2	5.752	13.113	49,7	2,3
Sonstige Arbeitskräfte	1.088	4.215	0,7	1,3	23	144	0,5	1,4
Gesamt	248.720	639.033	100,0	2,4	12.632	26.388	100,0	3,4

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnung. n.a. (nicht angegeben – Zellbesetzung zwischen 0 und 3)

Der Vergleich der Tätigkeitsstruktur der Leiharbeit in Hamburg mit der im Bundesgebiet zeigt, dass der Anteil der Fertigungsberufe im Stadtstaat dennoch deutlich geringer ausfällt als im Bundesdurchschnitt, wo über 65 % der Leiharbeiter mit Tätigkeiten in der Fertigung betraut sind. Dagegen kommt den Dienstleistungsberufen im Bund mit rund 31% eine deutlich geringere Bedeutung zu. Wie in Abschnitt 3.2 bereits angesprochen, spiegelt sich in der deutlich vom Bundesdurchschnitt abweichenden Tätigkeitsstruktur der Leiharbeitnehmer in Hamburg die Dominanz des tertiären Sektors in der Stadt und nicht ein spezifisches Nachfrageverhalten: Ein Blick auf die Leiharbeitsquote in den einzelnen Berufsbereichen offenbart, dass diese für den Fertigungsbereich in Hamburg mit 10 % sogar wesentlich höher ausfällt als im Bund, wo sie bei 5,7 % liegt. Auch die Leiharbeitsquote in den Dienstleistungsberufen liegt mit 2,3 % in Hamburg deutlich über der im Bundesdurchschnitt (1,2 %), bleibt aber weit hinter jener in der Fertigung zurück. Die auch in Hamburg im Vergleich zum Fertigungssektor relativ geringe Nachfrage nach Zeitarbeitskräften im Dienstleistungsbereich wird also durch das große Gewicht des tertiären Sektors überkompensiert.

Der sektorale Strukturwandel der vergangenen Jahrzehnte, der durch eine Ablösung der Industrie durch den Dienstleistungsbereich als dominierendes Tätigkeitsfeld der Arbeitskräfte gekennzeichnet ist, spiegelt sich also zunächst nicht in der Tätigkeitsstruktur der Leiharbeitnehmerschaft wider. Gleichwohl ist für Hamburg festzustellen, dass den Fertigungstätigkeiten in der Leiharbeit im Jahr 1999 eine noch deutlich höhere Bedeutung zukam, und der entsprechende Anteil heute um sechs Prozentpunkte unter dem Ausgangsniveau liegt. Da sich auf Bundesebene keine entsprechenden Verände-

rungen abzeichnen, könnte diese Entwicklung darauf hindeuten, dass sich in der Hansestadt, anders als im Bund, die Berufsstruktur in der Leiharbeitsbranche zukünftig weiter zugunsten der Dienstleistungstätigkeiten verschieben wird.²⁰

Im Folgenden soll eine tiefer gehende Differenzierung der Berufe weiteren Aufschluss über die Einsatzfelder der Leiharbeitskräfte geben. Jeder Berufsbereich umfasst mehrere Berufsgruppen. Daher wird die Verteilung der Leiharbeitnehmerschaft auf 86 Berufsgruppen betrachtet. Dabei stellt man fest, dass sich die Nachfrage nach Leiharbeitskräften im Wesentlichen auf eine relativ geringe Anzahl von Tätigkeiten konzentriert. In Tabelle 5 sind die 10 Berufsgruppen abgebildet, die deutschlandweit 2007 die meisten Leiharbeitskräfte beschäftigten. Mehr als 80 % aller Leiharbeiter üben einen dieser Berufe aus, in Hamburg sind es mit knapp 76 % etwas weniger. In der Tabelle sind neben dem Bestand im Bundesgebiet und in Hamburg für die Jahre 1999 und 2007 auch die relativen Anteile der einzelnen Berufsgruppen an der Leiharbeit sowie die jeweilige Leiharbeitsquote ausgewiesen.

Bei der Betrachtung der Anteilswerte wird deutlich, dass innerhalb der ausgewiesenen Top 10-Berufe erneut eine deutliche Konzentration auf wenige Berufsgruppen zu beobachten ist. Bemerkenswert für die Struktur der Tätigkeiten in Hamburg ist zunächst die große Bedeutung der Bürofach- und -hilfstätigkeiten, mit denen 22,5 % der Leiharbeiter in der Stadt betraut sind.²¹ Dieser unter den deutschlandweiten Top 10-Berufen einzigen dem klassischen "white collar"-Dienstleistungsbereich zuzuordnenden Tätigkeitsgruppe kommt im Bundesdurchschnitt eine weitaus geringere Bedeutung zu (11,6 %). Eine alternative Sortierung nach den 10 häufigsten Berufen von Zeitarbeitskräften in Hamburg unterstreicht die hohe Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten in der Zeitarbeitsbranche Hamburgs: Mit den Berufsgruppen "Andere Dienstleistungskaufleute" und "Rechnungskaufleute, Datenfachleute" ersetzen zwei Dienstleistungsbereiche die Fertigungsberufe "Montierer und Metallberufe" sowie "Metallverbinder".²²

Als nächstes sticht die große Bedeutung der Berufsgruppen "Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe" und "Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter" ins Auge, die zusammen rund 29 % aller Leiharbeiter in Hamburg repräsentieren. Der Anteil dieser beiden Berufsgruppen an der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung in Hamburg liegt dagegen wie im Bundesgebiet insgesamt bei lediglich rund 5 %. Die über dem Bundesdurchschnitt liegende Bedeutung der Gruppe der Lager- und Transportarbeiter könnte auf die Rolle der Hafenstadt als norddeutsches Logistikzentrum zurückzuführen sein. Ein relevanter Teil der Hilfsarbeiter dürfte dagegen vermutlich im Wertbereich eingesetzt werden, wo dem Einsatz von Leiharbeitskräften, wie oben ausgeführt, eine hohe Bedeutung zukommt.

²⁰ Dabei ist darauf hinzuweisen, dass mit den hier zugrunde liegenden Daten aufgrund der diskutierten Restriktionen nur eine funktionale Differenzierung (nach Berufen) innerhalb der Leiharbeitsbranche erfolgen kann. Hieraus ist nicht automatisch eine gleich gelagerte sektorale Differenzierung (der Wirtschaftszweige) abzuleiten – schließlich finden sich auch in Industriebetrieben Angestellte, die Dienstleistungstätigkeiten ausüben. Bestimmte Schwerpunkte der (regionalen) Wirtschaftsstruktur lassen sich aus der funktionalen Differenzierung gleichwohl ableiten.

²¹ Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass das Stammpersonal (Disponenten) der Verleihbetriebe im Wesentlichen dieser Berufsgruppe zugeordnet ist.

²² Die 10 häufigsten Berufe von Zeitarbeitskräften in Hamburg: 1. Bürofach-, Bürohilfskräfte; 2. Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe; 3. Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter; 4. Schlosser; 5. Elektriker; 6. Andere Dienstleistungskaufleute; 7. Maler, Lackierer und verwandte Berufe; 8. Mechaniker; 9. Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute; 10. Feinblechner, Installateure. Anteil der Top 10-Berufe in Hamburg an der Gesamtarbeitnehmerschaft in der Leiharbeit der Stadt: ebenfalls 76 %.

Gleichzeitig fällt jedoch auf, dass den beiden Berufsgruppen innerhalb der Leiharbeit bundesweit mit rund 46 % ein noch deutlich größeres Gewicht als in Hamburg zukommt. Im Beobachtungszeitraum ist ihr Anteil innerhalb der Leiharbeitnehmerschaft zudem gewachsen, 1999 machten sie gemeinsam nur einen Anteil von 31 % (Deutschland) bzw. 25 % (Hamburg) aus. Und 1980, so zeigen Burda und Kvasnicka (2006, 219), kam der heute im Bundesdurchschnitt mit großem Abstand bedeutendsten Gruppe der Hilfsarbeiter mit rund 4 % Beschäftigtenanteil in der Zeitarbeit nur eine marginale Rolle zu.

Tabelle 5: Die zehn stärksten Berufsgruppen in der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Hamburg, 1999 und 2007

Berufsgruppen	Deutschland						Hamburg					
	Bestand		Anteil in %		LAQ in %		Bestand		Anteil in %		LAQ in %	
	1999	2007	1999	2007	1999	2007	1999	2007	1999	2007	1999	2007
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	56.549	233.186	22,7	36,5	15,3	41,5	1.563	4.187	12,4	15,9	48,7	59,0
Bürofach-, Bürohilfskräfte	40.663	74.286	16,3	11,6	1,0	1,8	2.926	5.925	23,2	22,5	2,1	4,0
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	21.448	62.210	8,6	9,7	2,6	7,4	1.574	3.343	12,5	12,7	6,0	12,1
Schlosser	29.557	48.290	11,9	7,6	3,7	6,8	1.407	1.862	11,1	7,1	9,1	14,4
Elektriker	19.794	30.558	8,0	4,8	2,7	4,7	869	1.639	6,9	6,2	5,6	11,4
Montierer und Metallberufe	11.103	15.814	4,5	2,5	2,2	3,3	337	259	2,7	1,0	12,8	12,2
Feinblechner, Installateure	11.040	14.318	4,4	2,2	2,8	4,7	472	703	3,7	2,7	4,6	9,1
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	8.527	12.314	3,4	1,9	2,9	5,6	551	949	4,4	3,6	9,1	18,4
Mechaniker	2.828	10.817	1,1	1,7	0,6	2,0	229	776	1,8	2,9	2,0	6,0
Metallverbinder	5.254	10.434	2,1	1,6	5,5	12,0	238	307	1,9	1,2	14,3	19,4
Kumulierte Werte der Top 10 Berufsgruppen	206.763	512.227	83,1	80,2	2,4	6,0	10.166	19.950	80,5	75,6	4,4	8,3
alle Berufsgruppen	248.720	639.033	100,0	100,0	0,9	2,4	12.632	26.388	100,0	100,0	1,7	3,4

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Ein Blick auf die Leiharbeitsquoten innerhalb der Berufsgruppen offenbart, dass sich hinter der im Vergleich zum Bundesdurchschnitt geringeren Bedeutung der Hilfs- und Lagerarbeitertätigkeiten in Hamburg wiederum die von Dienstleistungstätigkeiten dominierte Wirtschaftsstruktur der Stadt widerspiegelt. So sind 59% aller als Hilfsarbeiter tätigen Beschäftigten der Stadt Leiharbeiter. Die Leiharbeitsquote liegt zudem um über 10 Prozentpunkte über der des Jahres 1999. Im Bundesdurchschnitt ist die Leiharbeitsquote unter den Hilfsarbeitern ebenfalls exorbitant gestiegen und liegt mit 41,5 % gleichermaßen auf einem ausgesprochen hohen Niveau, fällt aber doch deutlich geringer aus als in der Hansestadt. Dagegen liegt die Leiharbeitsquote unter den Bürofach- und -hilfskräften in Hamburg mit 4,0 % zwar ebenfalls über dem Durchschnitt, bleibt aber im einstelligen Bereich (Bundesdurchschnitt: 1,8 %). Die hohe Bedeutung der Bürofach- und -helfstätigkeiten innerhalb der Gruppe der Leiharbeiter erklärt sich also aus dem hohen Stellenwert dieser Berufsgruppe in der Gesamtbeschäftigung; rund jeder fünfte in Hamburg Beschäftigte ist diesem Tätigkeitsbereich zuzuordnen.

Auch die Gruppe der Lagerverwalter/Lager- und Transportarbeiter weist mit 12,1 % in Hamburg und 7,4 % im Bundesgebiet eine weit überdurchschnittliche Leiharbeitsquote auf. Bei den Hilfs- und Lagerarbeiten handelt es sich möglicherweise um Tätigkeitsfelder, bei denen der Bedarf, den Einsatz von Arbeitskräften den aktuellen Flexibilitätsanforderungen anzupassen, besonders hoch ist. Gleichzeitig ist es denkbar, dass Betriebe gerade in diesen Tätigkeitsbereichen, die einen hohen körperlichen Arbeitseinsatz abverlangen, häufig von gering qualifizierten Erwerbspersonen ausgeübt und vergleichsweise gering entlohnt werden, dazu neigen, das Risiko der längerfristigen Bindung an entsprechende Arbeitskräfte auf ein Verleihunternehmen zu übertragen. Auch alle ausgewiesenen Handwerksberufe weisen eine deutlich über dem Durchschnitt der Stadt liegende Leiharbeitsquote auf, die jeweils über dem Niveau von 1999 liegt. Im Kontext des in den meisten handwerklichen Berufen geringen Anstiegs der Zahl der beschäftigten Leiharbeiter ist die wachsende Leiharbeitsquote allerdings überwiegend auf einen Rückgang der Gesamtbeschäftigung im Handwerk zurückzuführen.

Zusammenfassend ist zu konstatieren, dass sich die Tätigkeitsverteilung in der Zeitarbeitsbranche in Hamburg, genauso wie im Bundesgebiet insgesamt, deutlich von der Berufsstruktur der Gesamtbeschäftigung unterscheidet. Insbesondere spielen die Fertigungsberufe eine weit überdurchschnittliche Rolle. Die durch den Dienstleistungssektor dominierte Wirtschaftsstruktur der Stadt bedingt aber, dass die Bedeutung der Fertigungsberufe in der Hamburger Leiharbeitnehmerschaft geringer ausfällt als im Bundesdurchschnitt. In Hamburg stellen die Bürofach- und -hilfskräfte die größte Berufsgruppe. Die folgenden Abschnitte widmen sich der strukturellen Zusammensetzung der Leiharbeitnehmerschaft. Dabei wird zur weiteren Vertiefung der Diskussion um die Tätigkeitsbereiche zunächst die Qualifikation der Zeitarbeitnehmer im Mittelpunkt der Betrachtung stehen.

3.4 Struktur der Gruppe der Leiharbeitnehmer

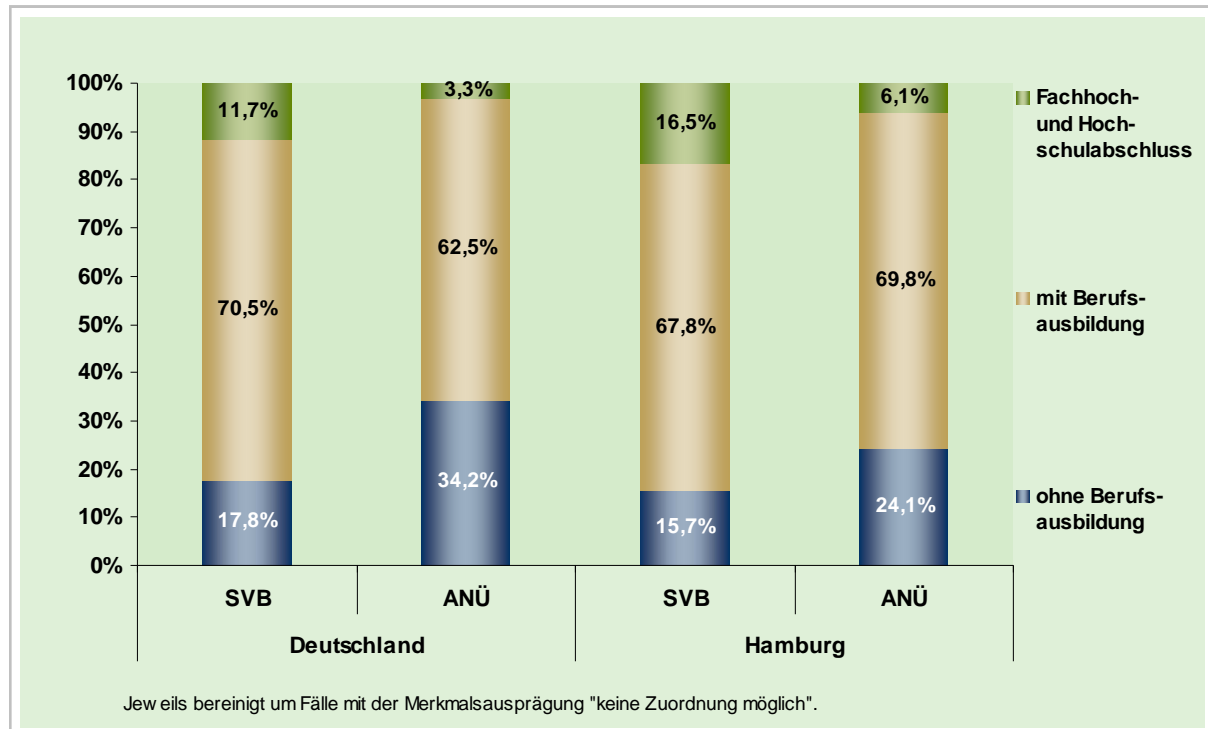
Eine Untersuchung der Zusammensetzung der Leiharbeitnehmerschaft wird Aufschluss darüber geben, ob die Arbeitnehmerüberlassungsbranche nicht nur in Bezug auf die Einsatzfelder, sondern auch in Bezug auf die Charakteristika der Beschäftigten strukturelle Besonderheiten aufweist. Hierfür stehen Informationen über das Ausbildungsniveau, die Staatsangehörigkeit, das Geschlecht sowie das Alter der in der Branche Beschäftigten zur Verfügung.

3.4.1 Qualifikation der Leiharbeitnehmer

Für die Diskussion der Qualifikationsstruktur der Leiharbeitnehmerschaft stellt die Beschäftigungsstatistik Informationen über das Ausbildungsniveau der Arbeitskräfte bereit. In Abbildung 6 sind die jeweiligen Anteilswerte der in der Branche Beschäftigten ohne Berufsausbildung, mit Berufsausbildung sowie mit Fachhoch-/Hochschulabschluss für Deutschland und Hamburg ausgewiesen. Als Referenz ist zudem die Zusammensetzung der Gesamtbeschäftigung nach Qualifikation aufgeführt.²³

²³ In der Beschäftigungsstatistik liegen für einen nicht unwesentlichen und seit 1999 wachsenden Anteil der Beschäftigten keine Informationen über den Ausbildungsabschluss vor. So sind rund 13 % der Arbeitnehmer der Leiharbeitsbranche in Hamburg keinem Abschluss zugeordnet. Dieses Problem ist kein branchenspezifisches. Um einen sinnvollen Vergleich der Regionen und Beschäftigtengruppen zu ermöglichen, ist die entsprechende Kategorie in die Berechnungen der folgenden Ausführungen nicht eingeflossen.

Abbildung 6: Qualifikationsstruktur in der Gesamtbeschäftigung und in der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Hamburg 2007



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Es zeigt sich, dass in Hamburg die Leiharbeiter mit Berufsausbildung die weitaus größte Teilgruppe darstellen (69,8 %). Der entsprechende Anteil im Bund fällt mit 62,5 % deutlich geringer aus. Die zweitgrößte Gruppe bilden die Personen ohne Berufsausbildung, die in Hamburg mit 24,1 % wesentlich kleiner ist als im gesamten Bundesgebiet (34,2 %). Akademiker sind nur eine Randgruppe in der Arbeitnehmerüberlassung, wobei ihr Anteil in Hamburg mit 6,1 % um 2,8 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt liegt. Damit ist zu konstatieren, dass die Leiharbeiterschaft in Hamburg recht deutlich besser qualifiziert ist als im Bundesdurchschnitt – der Anteil der Beschäftigten mit Fachhoch-/Hochschul- oder Berufsabschluss liegt im Land um gut 10 Prozentpunkte über dem im Bund.

Aus der Abbildung geht hervor, dass auch das Qualifikationsniveau der Gesamtbeschäftigung in Hamburg höher ist als im Bundesdurchschnitt. Zwar liegt der Anteil der Personen ohne Berufsausbildung in Hamburg mit 2,1 Prozentpunkten nur leicht unter dem Referenzwert im Bundesgebiet, der Anteil der Hochqualifizierten übersteigt den Anteil im Bund jedoch um 4,8 Prozentpunkte. Mit Blick auf die große Differenz bei den Ungelernten lässt sich jedoch konstatieren, dass die Höherqualifizierung der Hamburger Arbeitnehmer in der Leiharbeit deutlicher ausgeprägt ist als in der Gesamtbeschäftigung. Dabei ist trotz des relativ hohen Qualifikationsniveaus der Leiharbeiter in Hamburg bei einem Vergleich mit der Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung der Stadt festzustellen, dass die in der Leiharbeit beschäftigten Erwerbspersonen im Mittel eine geringere Qualifikation aufweisen. So liegt der Anteil der Akademiker um mehr als 10 Prozentpunkte unter dem

entsprechenden Anteil an der Gesamtbeschäftigung, jener der Personen ohne Berufsausbildung dagegen um mehr als acht Prozentpunkte darüber.

In Tabelle 6 sind für einen Überblick Bestand und Anteil der drei Qualifikationsniveaus für die Arbeitnehmerüberlassung und die Gesamtbeschäftigung in den Jahren 1999 und 2007 für das Bundesgebiet und Hamburg abgetragen. Zudem findet sich die Leiharbeitsquote innerhalb der Qualifikationsgruppen. Betrachtet man zunächst weiter die Bedeutung der verschiedenen Qualifikationsgruppen, so zeigt sich, dass die im Vergleich zum Bundesdurchschnitt bestehende relative Höherqualifizierung der Leiharbeiter in Hamburg bereits 1999 bestand und sich seitdem noch leicht verstärkt hat. So lag der Anteil der in der Leiharbeitsbranche Beschäftigten mit Berufsausbildung oder Hochschulabschluss im Jahr 1999 um 7,1 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt, im Jahr 2007 um 9,1 Prozentpunkte.

Für das Bundesgebiet ist festzustellen, dass sich in der Qualifikationsstruktur der Leiharbeitnehmerschaft zwischen 1999 und 2007 keine nennenswerten Veränderungen ergeben haben. In der Gesamtbeschäftigung ist der Anteil der Personen ohne Berufsausbildung dagegen um 2,4 Prozentpunkte zurückgegangen, der Anteil der Fachhoch- und Hochschulabsolventen in der gleichen Größenordnung gestiegen. Damit haben sich im Bundesgebiet die Differenzen in der Qualifikationsstruktur zwischen Leiharbeit und Gesamtbeschäftigung noch vertieft. In Hamburg dagegen konnte der Anteil der Geringqualifizierten in der Leiharbeit mit 3,4 Prozentpunkten deutlicher reduziert werden als in der Gesamtbeschäftigung (2 Prozentpunkte). Der Anteil der Hochqualifizierten stieg jedoch in der Gesamtbeschäftigung mit vier Prozentpunkten stärker an als in der Leiharbeit (1,6 Prozentpunkte). Anders als im Bundesgebiet ist für die Hansestadt im Zeitverlauf damit kein größerer Abstand im Qualifikationsniveau zwischen Leiharbeitern und Beschäftigten insgesamt festzustellen.

Die in der Tabelle 6 ausgewiesenen Leiharbeitsquoten stellen den Anteil der Leiharbeiter an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des entsprechenden Qualifikationsniveaus dar. Es zeigt sich, dass die Leiharbeitsquote in Hamburg umso höher ist, je niedriger das Qualifikationsniveau ausfällt. So sind aktuell 6 % aller Beschäftigten ohne Berufsausbildung als Leiharbeiter tätig. Unter den Erwerbstätigen mit Berufsausbildung sind es immer noch 4 % und unter den Akademikern 1,4 %. Die im Vergleich zu den Gruppen der Geringqualifizierten und der Personen mit Berufsausbildung geringe durchschnittliche Leiharbeitsquote von 3,4 % ist also im Wesentlichen auf die große Bedeutung von Akademikern unter den Erwerbstätigen Hamburgs zurückzuführen. Auch für Deutschland ist ein negativer Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau und Leiharbeitsquote zu beobachten. Vergleicht man die Werte aus 1999 mit jenen aus 2007, so scheint sich dieser Zusammenhang noch leicht verstärkt zu haben.

Tabelle 6: Qualifikationsstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung und in der Gesamtbeschäftigung in Deutschland und Hamburg, 1999 und 2007*

Ausbildung	Deutschland		Hamburg		Deutschland		Hamburg	
	1999	2007	1999	2007	1999	2007	1999	2007
	Bestand in der ANÜ				Anteil an der ANÜ in %			
ohne Berufsausbildung	78.954	186.458	3.085	5.524	34,6	34,2	27,5	24,1
mit Berufsausbildung	141.321	340.209	7.619	16.027	61,8	62,5	68,0	68,8
FH-/ Hochschulabschluss	8.225	17.994	508	1.396	3,6	3,3	4,5	6,1
	Bestand in der SVB				Anteil an der SVB in %			
ohne Berufsausbildung	4.996.813	4.037.980	108.136	92.322	20,2	17,8	17,5	15,7
mit Berufsausbildung	17.466.821	16.018.435	432.559	399.603	70,6	70,5	70,0	67,8
FH-/ Hochschulabschluss	2.290.555	2.651.893	77.435	97.284	9,3	11,7	12,5	16,5
					Leiharbeitsquote in %			
ohne Berufsausbildung					1,6	4,6	2,9	6,0
mit Berufsausbildung					0,8	2,1	1,8	4,0
FH-/ Hochschulabschluss					0,4	0,7	0,7	1,4

*) Jeweils bereinigt um Fälle mit der Merkmalsausprägung "keine Zuordnung möglich".

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Der hohe Anteil Geringqualifizierter unter den Beschäftigten der Zeitarbeitsbranche ist sicher im Kontext der oben bereits kurz thematisierten relativ geringen Qualifikationsanforderungen der stark vertretenen Berufsgruppen (Hilfsarbeiter, Lagerarbeiter²⁴) zu interpretieren. Die relativ hohe Leiharbeitsquote unter den Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung könnte als ein Zeichen interpretiert werden, dass die Branche dieser Personengruppe eine Erwerbsperspektive eröffnet, die ihr in der regulären Beschäftigung möglicherweise verschlossen bliebe. Das im Vergleich zum Bundesgebiet höhere

²⁴ Unter den 3.343 Lagerverwaltern, Lager- und Transportarbeitern in der Zeitarbeitsbranche in Hamburg im Juni 2007 waren rund 86 % Lager- oder Transportarbeiter und weniger als 5 % Lagerverwalter oder Magazinier.

durchschnittliche Qualifikationsniveau der Leiharbeiter in Hamburg könnte u. a. darauf zurückzuführen sein, dass die Hilfsarbeiter- und Lagerarbeitertätigkeiten eine geringere Bedeutung haben als im Bundesdurchschnitt. Die Nachfragestruktur nach Leiharbeitern in der Hansestadt ist tendenziell eher durch Tätigkeiten gekennzeichnet, die ein höheres Qualifikationsniveau voraussetzen. Auch scheinen in Hamburg Tätigkeiten in der Zeitarbeit für gewisse hochqualifizierte Berufsgruppen attraktiver zu sein als im übrigen Bundesgebiet. Beispielsweise liegt die Leiharbeitsquote unter den Ingenieuren und Technikern in Hamburg zusammen bei immerhin 2%, im Bundesdurchschnitt beläuft sie sich auf lediglich knapp 0,9 %. Ursache für die überdurchschnittliche Bedeutung der Branche für Hochqualifizierte in der Hansestadt könnten einzelne große Entleiher sein, die beispielsweise im Flugzeugbau entsprechende Qualifikationen nachfragen und den Zeitarbeitskräften attraktive Arbeitsbedingungen offerieren, die mit denen der Stammebelegschaft in weiten Teilen vergleichbar sind. In einer solchen Konstellation kann die Zeitarbeit für Hochschulabsolventen eine interessante Beschäftigungsmöglichkeit sein, um Berufserfahrung in verschiedenen Einsatzfeldern zu erlangen.

In Tabelle 7 sind die am häufigsten ausgeübten Berufe in der Leiharbeit, die bereits in Abschnitt 3.3 diskutiert wurden, mit ihren Ausbildungsniveaus aufgeführt. Abgebildet sind die jeweiligen Anteile der Qualifikationsstufen pro Berufsgruppe in der Gesamtbeschäftigung und in der Arbeitnehmerüberlassung in Hamburg im Jahr 2007. Dabei zeigt sich insbesondere für die Gruppe der Hilfsarbeiter und die der Lagerverwalter/Lager- und Transportarbeiter ein interessanter Zusammenhang. Beide Berufsgruppen sind durch Tätigkeiten gekennzeichnet, die überwiegend keine formale Berufsqualifizierung voraussetzen und nach einer gewissen Einarbeitungs- oder Anlernzeit auszuüben sein dürften. Dennoch liegt der Anteil der durch eine abgeschlossene Berufsausbildung Qualifizierten in der Gesamtbeschäftigung bei den Hilfsarbeitern bei rund 40 % und bei den Lagerverwaltern/Lager- und Transportarbeitern sogar bei knapp 64 %. Bemerkenswert ist, dass der entsprechende Anteil in der Arbeitnehmerüberlassung deutlich geringer ausfällt (34 % / 45 %). Umgekehrt formuliert: Der Anteil der Ungelernten in den beiden Tätigkeitsbereichen mit vergleichsweise niedrigen Qualifikationsanforderungen ist in der Arbeitnehmerüberlassung höher als in der Gesamtbeschäftigung. Dieses Phänomen könnte als Hinweis darauf interpretiert werden, dass Arbeitgeber angesichts der Unsicherheiten über die zu erwartende Produktivität eines Bewerbers offenbar auch bei einfachen Tätigkeiten bevorzugt Personen einstellen, die ihre Ausbildungsfähigkeit unter Beweis gestellt haben, woraus dann auf eine höhere Produktivität geschlossen wird.²⁵ Damit wäre Geringqualifizierten der Weg zu einer Festanstellung in einem Normalarbeitsverhältnis selbst bei Tätigkeiten mit vergleichsweise geringen Qualifikationsanforderungen häufig verwehrt.

Gerade diesen Personen mit beschäftigungshemmenden Merkmalen offeriert die Zeitarbeit möglicherweise eine Chance auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt: Umfragen unter Zeitarbeitnehmern zeigen, dass die Mehrheit die Tätigkeit als die gegenüber einer regulären Beschäftigung schlechtere Alternative ansieht. Die meisten nehmen die Zeitarbeit nur in Kauf, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder um sich auf diesem Wege für eine Festanstellung im Entleihbetrieb zu empfehlen (Burda und Kvasnicka 2006, 198). Aufgrund der geringen Attraktivität der Zeitarbeitsbranche müssen Geringqualifizierte hier also weniger mit besser qualifizierten Mitbewerbern konkurrieren und haben so eine

²⁵ Ein prominentes Beispiel für eine derartige Strategie bei der Personalrekrutierung stellt die Auswahl der Belegschaft der AUTO 5000 GmbH in Wolfsburg dar: Die Bewerber für die anvisierten 5000 Arbeitsplätze sollten arbeitslos sein und tätigkeitsrelevante Qualifikationszertifikate waren explizit keine Einstellungs voraussetzung – gleichwohl sollten die Bewerber ihre Ausbildungsfähigkeit nach Möglichkeit unter Beweis gestellt haben (vgl. Buch 2006, 276f.).

Chance auf eine Anstellung, die ihnen in einem regulären Beschäftigungsverhältnis – trotz eines gleichen Tätigkeitsprofils - verwehrt bliebe. Innerhalb der Gruppe der Leiharbeitskräfte bilden die Geringqualifizierten dann jedoch erneut die Gruppe mit den vergleichsweise ungünstigsten Arbeitsbedingungen: Eine Untersuchung von Kvasnicka und Werwat (2002) zeigt, dass die Lohnunterschiede zwischen Leiharbeitskräften und regulär Beschäftigten bei Geringqualifizierten am größten sind. Zudem verweisen Antoni und Jahn (2006 b, 6) auf einen positiven Zusammenhang zwischen Beschäftigungsdauer und Qualifikationsniveau – je geringer die Qualifikation der Zeitarbeitnehmer, desto kürzer dauert das Arbeitsverhältnis in der Regel an.

Bei den abgebildeten Handwerkstätigkeiten kehrt sich das Verhältnis von qualifizierten und nicht formal qualifizierten Beschäftigten um: Der Anteil der Personen mit Berufsausbildung liegt in allen Berufsgruppen in der Leiharbeit relativ deutlich über dem in der Gesamtbeschäftigung. Möglicherweise fordern die Entleihbetriebe in diesem Bereich explizit Personen mit spezifischen, zertifizierten Kenntnissen an, die sie gezielt einsetzen können, so dass das formale Ausbildungsniveau in diesem Tätigkeitsfeld gerade in der Arbeitnehmerüberlassungsbranche von zentraler Bedeutung ist.

Tabelle 7: Qualifikationsstruktur in ausgewählten Berufsgruppen in Hamburg 2007

Berufsgruppe	Anteil des Ausbildungsniveaus in %					
	SVB			ANÜ		
	Berufsausbildung					
	ohne	mit	FH- / Hochschulabschluss	ohne	mit	FH- / Hochschulabschluss
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	60,0	39,5	0,5	65,9	33,7	0,3
Bürofach-, Bürohilfskräfte	10,3	77,4	12,2	9,0	79,9	11,2
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	36,4	62,5	1,1	55,4	43,5	1,0
Schlosser	12,3	87,2	0,4	8,4	91,1	0,5
Elektriker	12,0	86,6	1,4	3,3	96,3	0,4
Montierer und Metallberufe	27,6	71,0	1,3	33,9	64,9	1,3
Feinblechner, Installateure	11,7	87,8	0,5	1,8	97,4	0,9
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	13,7	86,0	0,3	7,8	92,2	0,0
Mechaniker	13,6	85,8	0,6	1,7	97,1	1,2
Metallverbinder	21,2	78,3	0,5	8,8	91,2	0,0
Gesamt	15,7	67,8	16,5	24,1	69,8	6,1

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Qualifikationsstruktur in der Leiharbeitsbranche wesentlich von jener der Gesamtbeschäftigung abweicht. Die Beschäftigten weisen durchschnittlich ein deutlich geringeres Ausbildungsniveau auf; Hochqualifizierte stellen in der Arbeitnehmerüberlassung einen weit unterdurchschnittlichen Anteil. Die Leiharbeitsquote steht dementsprechend in einem negativen Zusammenhang mit dem Qualifikationsniveau. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt sind die Leiharbeitskräfte in Hamburg – den tendenziell anspruchsvolleren ausgeübten Tätigkeiten entsprechend – besser qualifiziert. Nachdem in diesem Abschnitt die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche untersucht wurde, widmet sich der nächste Abschnitt einer Analyse der Nationalität der Zeitarbeitskräfte.

3.4.2 Staatsangehörigkeit der Leiharbeitnehmer

Wie die Geringqualifizierten sind auch Ausländer auf dem deutschen Arbeitsmarkt weit überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. So lag die Arbeitslosenquote²⁶ unter den Ausländern im Juni 2007 bundesweit mit 19,8 % deutlich über der Gesamtquote, die sich auf 9,9 % belief. Vor diesem Hintergrund ist es im Kontext dieser Studie interessant, ob der Leiharbeit für ausländische Arbeitnehmer eine andere Bedeutung zukommt als für deutsche Arbeitskräfte. Ähnlich wie bei der Gruppe der Geringqualifizierten könnte die Branche dann auch für Ausländer möglicherweise als Brücke in den ersten Arbeitsmarkt fungieren.

In Tabelle 8 sind der Bestand an Zeitarbeitsbeschäftigten und die Leiharbeitsquote für Hamburg und das Bundesgebiet in den Jahren 1999 und 2007 differenziert für Deutsche und Ausländer ausgewiesen. Es zeigt sich, dass die Leiharbeitsquote unter den Ausländern sowohl im Bundesgebiet als auch in Hamburg deutlich über jener der Deutschen liegt. Während 4,2 % aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer in Hamburg als Leiharbeiter tätig sind, sind es unter den Deutschen nur 3,4 %. Im Bundesdurchschnitt liegt die Leiharbeitsquote unter den Ausländern sogar bei 4,6 % (Deutsche: 2,2 %). Das Wachstum der Branche fällt unter den deutschen Beschäftigten jedoch ungleich größer aus: Zwischen 1999 und 2007 ist die Beschäftigung von Deutschen in der Branche in Hamburg um 114 % gestiegen, bei den Ausländern dagegen lediglich um 73 %. Auch im Bundesgebiet fällt das Wachstum bei den deutschen Arbeitskräften in der Branche mit 168 % stärker aus als bei den nicht-deutschen Erwerbspersonen (102 %). Hält dieser Trend auch in den nächsten Jahren an, so wird sich die Bedeutung der Leiharbeit für deutsche und ausländische Erwerbspersonen langfristig nivellieren.

Tabelle 8: Staatsangehörigkeit der Leiharbeiter, 1999 und 2007

	Deutsche				Ausländer			
	Bestand ANÜ		LAQ in %		Bestand ANÜ		LAQ in %	
	1999	2007	1999	2007	1999	2007	1999	2007
Deutschland	206.691	554.363	0,8	2,2	41.846	84.325	2,2	4,6
Hamburg	11.140	23.802	1,6	3,4	1.486	2.574	2,5	4,2

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

²⁶ Bezugsgröße: abhängige Erwerbspersonen.

Die wesentlich höhere Bedeutung von Zeitarbeit für ausländische Arbeitskräfte könnte zunächst darauf zurückzuführen sein, dass viele Migranten in Deutschland über ein vergleichsweise geringes Qualifikationsniveau verfügen (Brücker und Ringer 2008). Da Tätigkeiten in der Zeitarbeit, wie im vorangegangenen Abschnitt ausgeführt, häufig relativ geringe Qualifikationsanforderungen stellen, haben ausländische Arbeitskräfte hier bessere Chancen auf eine Anstellung als in einer regulären Beschäftigung, die tendenziell ein höheres Qualifikationsniveau erfordert.

Darüber hinaus erklärt sich die große Bedeutung der Branche für ausländische Beschäftigte durch die Tatsache, dass der Anteil der Ausländer, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt einen Fertigungsberuf ausüben, mit durchschnittlich 40,6 % deutlich über dem entsprechenden Anteil unter den Deutschen liegt (26,1 %). In Hamburg sind mit 22,6 % anteilig ebenfalls weitaus mehr Ausländer im Fertigungsbereich beschäftigt als Deutsche (14,9 %). Dies dürfte unter anderem darauf zurückzuführen sein, dass zwischen den 1950er und 1970er Jahren viele so genannte Gastarbeiter angeworben wurden, um (einfache) Tätigkeiten im Industriesektor zu verrichten, der zu jener Zeit unter Arbeitskräftemangel litt. Eine Untersuchung über türkische Migranten zeigt, dass auch ihre Kinder überproportional häufig im sekundären Sektor beschäftigt sind und hier oft unqualifizierte Industriearbeit ausüben, die noch unterhalb des typischen Arbeitsmarktsegments der ersten Migrantengeneration einzuordnen ist (Gestring et al. 2004, 8). Die hohe Präsenz von Ausländern im Verarbeitenden Gewerbe könnte zudem dadurch begünstigt werden, dass etwaige Sprachdefizite hier einer Beschäftigung weniger entgegenstehen als im Dienstleistungsbereich. Gerade bei einer Kombination von mangelnder Kenntnis der deutschen Sprache und geringem Qualifikationsniveau kommen oft nur einfache Tätigkeiten im Industriesektor als Tätigkeitsfeld in Frage. Die überwiegend durch industriell-verarbeitende Tätigkeiten geprägten Einsatzfelder der Zeitarbeitsbranche decken sich also tendenziell eher mit den Tätigkeitsbereichen/beruflichen Spezialisierungen von Ausländern als mit jenen von Deutschen. So üben auch innerhalb der Zeitarbeitsbranche in Hamburg mit 54,4 % anteilig mehr Ausländer eine Fertigungstätigkeit aus als Deutsche (44,7 %).

Ein weiterer Grund für die Tatsache, dass Ausländer häufiger als Deutsche in der Zeitarbeitsbranche tätig sind, könnte darin zu suchen sein, dass Ausländer im Vergleich zu Deutschen über alle Qualifikationsstufen hinweg eine geringere Chance haben, eine reguläre Beschäftigung angeboten zu bekommen. Ähnlich wie bei Geringqualifizierten könnten Arbeitgeber auch bei Ausländern, zum Beispiel aufgrund von (antizipierten) Sprachdefiziten oder schwer einzuordnenden, im Ausland erworbenen Qualifikationszertifikaten auf eine geringere Produktivität der Ausländer gegenüber Deutschen schließen. Diese Art der Benachteiligung einzelner Personen einer Gruppe aufgrund von Durchschnittserwartungen über arbeitsmarktrelevante Eigenschaften der ganzen Gruppe wird als statistische Diskriminierung bezeichnet (Becker 1957). In diesem Fall könnte eine Beschäftigung in der Zeitarbeit Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit möglicherweise eine Chance eröffnen, sich in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, da potenziellen Arbeitgebern über die Entleihung eine risikolose Erprobung der Arbeitskräfte ermöglicht wird.

Abschließend soll untersucht werden, in welchen Bereichen sich die Dominanz von Fertigungstätigkeiten bei ausländischen Leiharbeitnehmern in der Berufsstruktur niederschlägt. In Tabelle 9 sind für Deutschland und Hamburg der jeweilige Anteil sowie die Leiharbeitsquote der 10 häufigsten Berufsgruppen in der Leiharbeit (vgl. Abschnitt 3.3) für Deutsche und Ausländer abgebildet.

Tabelle 9: Die zehn stärksten Berufsgruppen in der Arbeitnehmerüberlassung nach Staatsangehörigkeit, 2007

Berufsgruppe	Deutschland				Hamburg			
	Anteil des Berufs an Gesamt in %		LAQ in %		Anteil des Berufs an Gesamt in %		LAQ in %	
	Deutsche	Ausländer	Deutsche	Ausländer	Deutsche	Ausländer	Deutsche	Ausländer
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	34,7	48,4	40,7	45,5	14,3	30,6	60,3	54,1
Bürofach-, Bürohilfskräfte	12,6	5,0	1,7	3,2	23,7	11,2	3,9	5,1
Lagerverwalter, Lager- /Transportarbeiter	9,3	12,3	6,9	10,7	11,7	21,5	11,6	15,9
Schlosser	7,9	5,1	6,6	10,3	7,1	6,3	14,1	17,6
Elektriker	5,2	2,1	4,6	7,2	6,5	3,4	11,4	12,6
Montierer und Metallberufe	2,4	3,2	3,3	3,4	1,0	1,2	12,5	10,4
Feinblechner, Installateure	2,4	1,2	4,6	7,0	2,9	0,8	9,1	7,2
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	2,0	1,2	5,6	5,3	3,8	1,3	19,0	9,8
Mechaniker	1,8	1,1	2,0	3,6	3,1	1,5	6,0	6,3
Metallverbinder	1,4	3,1	10,8	18,1	1,0	2,7	19,1	20,5
kumulierte Werte der Top 10 Berufsgruppen	79,8	82,7	5,5	13,0	75,1	80,5	7,9	14,8
alle Berufsgruppen	100,0	100,0	2,2	4,6	100,0	100,0	3,4	4,2

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Zunächst zeigt sich, dass die Bedeutung der ausgewiesenen Berufsgruppen innerhalb der Leiharbeit insgesamt sich weder zwischen Deutschen und Ausländern noch zwischen den betrachteten regionalen Einheiten wesentlich unterscheidet: Die betrachteten Berufe decken zwischen 75,1 % und 82,7 % aller Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeit ab. Sowohl im gesamten Bundesgebiet als auch in Ham-

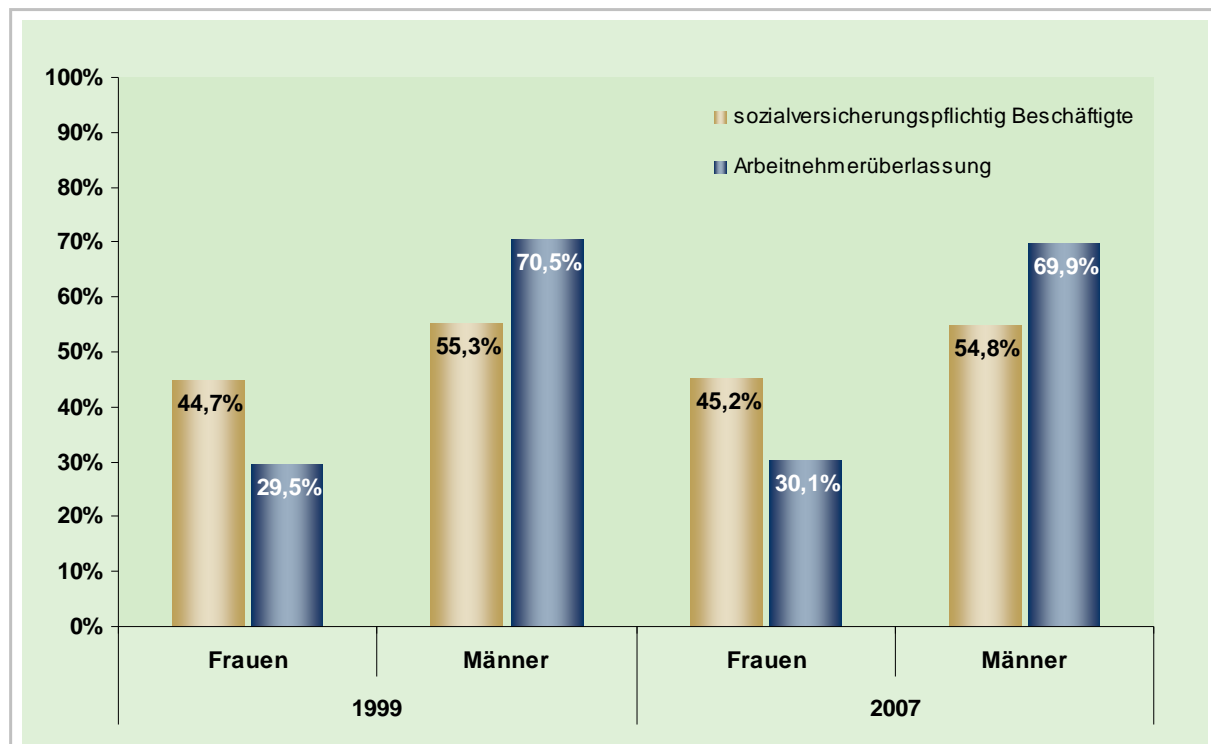
burg besitzen die Hilfsarbeiter- und Lagertätigkeiten unter den Ausländern jedoch ein noch deutlich größeres Gewicht als unter den Deutschen. So sind in Hamburg 52,2 % der nichtdeutschen Leiharbeiter mit entsprechenden Tätigkeiten betraut, aber nur 26,0 % der deutschen. Der Anteil der ausgewiesenen Handwerksberufe fällt dagegen mit Ausnahme der Montierer und Metallberufe sowie der Metallverbinder für die ausländischen Leiharbeiter deutlich geringer aus. Gleiches gilt für die Bürotätigkeiten.

Die nach deutscher und nichtdeutscher Staatsangehörigkeit differenzierte Betrachtung hat gezeigt, dass der Leiharbeit unter Ausländern eine noch deutlich größere Bedeutung zukommt als unter deutschen Beschäftigten. Innerhalb der Branche sind Ausländer darüber hinaus häufiger im Fertigungsbereich tätig und tendenziell mit Aufgaben betraut, die ein geringeres Qualifikationsniveau voraussetzen. Im folgenden Abschnitt wird die Geschlechtsstruktur der Leiharbeiter untersucht.

3.4.3 Geschlechtsstruktur

Die in Abschnitt 3.3 diskutierte Tätigkeitsstruktur zeigt, dass fast 46 % der Hamburger Leiharbeiter einen Fertigungsberuf ausüben. Traditionell ist der Frauenanteil in diesem Bereich eher gering. Dem entsprechend zeigt sich, dass in der Leiharbeitsbranche weit mehr Männer als Frauen beschäftigt sind. In Abbildung 7 sind für Hamburg die Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern in der Arbeitnehmerüberlassung für die Jahre 1999 und 2007 ausgewiesen. Als Vergleichswerte dienen die geschlechtsspezifischen Anteile an der Gesamtbeschäftigung in Hamburg.

Abbildung 7: Geschlechtsstruktur in der Beschäftigung und in der Arbeitnehmerüberlassung in Hamburg, 1999 und 2007



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Die Abbildung zeigt, dass fast 70 % der Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche männlich sind. In der Gesamtbeschäftigung fällt die Dominanz der Männer dagegen mit rund 55 % deutlich geringer aus. Im Bundesgebiet ist die geschlechtsspezifische Beschäftigtenstruktur ähnlich gelagert: der Anteil der Männer in der Leiharbeitsbranche liegt bei gut 72 %, jener an der Gesamtbeschäftigung ebenfalls bei 55 % – die Geschlechterstruktur der Leiharbeit wie der Gesamtbeschäftigung in der Hansestadt entspricht also weitgehend jener im Bund. Angesichts der überdurchschnittlichen Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten in der Hamburger Zeitarbeit hätte erwartet werden können, dass der Frauenanteil der Branche in Hamburg entsprechend höher ausfällt als im Bundesdurchschnitt. Die geringe zahlenmäßige Bedeutung der Frauen in der Leiharbeitsbranche spiegelt sich auch in der geschlechtsspezifischen Leiharbeitsquote wider. Diese fällt in Hamburg unter den Männern mit 4,4 % fast doppelt so hoch aus wie die der Frauen (2,3 %).

Seit 1999 ist der Anteil der Frauen an der Arbeitnehmerüberlassung in Hamburg mit 0,6 Prozentpunkten kaum gestiegen. In Deutschland erhöhte sich der Anteil der Leiharbeiterinnen etwas stärker um 2,1 Prozentpunkte. Jedoch hat die Erhöhung des Beschäftigtenanteils von Frauen vor allem zu Beginn des Beobachtungszeitraums, zwischen 1999 und 2000, stattgefunden; seitdem ist er relativ stabil. Antoni und Jahn (2006 b) ermitteln in einer längerfristigen Perspektive anhand der IAB-Beschäftigtenstichprobe für Deutschland einen Frauenanteil, der zunächst von 24,2 % (1994-1997) auf 27,8 % (1997-2001) ansteigt, daraufhin jedoch wieder leicht rückläufig ist (2003: 25,9 %). Insgesamt ist somit kein Trend zu erkennen, der auf eine wachsende Bedeutung der Frauen in der Zeitarbeitsbranche schließen lassen würde.

Dass Frauen in der Zeitarbeit unterrepräsentiert sind, dürfte im Wesentlichen auf die gewerblich-industriell geprägten Tätigkeiten, die von Zeitarbeitskräften häufig ausgeübt werden, zurückzuführen sein (vgl. Abschnitt 3.3 sowie Burda und Kvasnicka 2006). Tabelle A 3 im Anhang zeigt, dass der Frauenanteil in den entsprechenden Berufsgruppen in der Leiharbeit ähnlich gering ist wie in der Gesamtbeschäftigung. In der Tabelle sind jedoch auch Berufe ausgewiesen, in denen die Frauen die größere Beschäftigtengruppe darstellen sowie einige, in denen das Geschlechterverhältnis ausgewogen ist. In der Gruppe Gesundheitsdienstberufe sind rund 78 % der Leiharbeiter Frauen, bei den Büroberufen knapp 65 % und bei den Dienstleistungs- und Warenkaufleuten rund 50 %. Während der Frauenanteil bei den Gesundheitsdienstberufen und den Dienstleistungskaufleuten in der Gesamtbeschäftigung und in der Leiharbeit ähnlich hoch ist, liegt er bei den Warenkaufleuten und den Bürofach- und -hilfskräften in der Leiharbeit deutlich unter dem Wert in der Gesamtbeschäftigung. Offensichtlich wirken hier neben geschlechtsspezifischen Tätigkeitsschwerpunkten weitere Faktoren, die eine geringere Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Frauen in der Leiharbeit begünstigen. Einer dieser Faktoren ist in der zwischen Gesamtbeschäftigung und Zeitarbeit abweichenden Teilzeitquote zu suchen. So sind beispielsweise in Hamburg insgesamt knapp 18 % aller Beschäftigten in Teilzeit tätig, aber nur gut 5 % der Leiharbeitskräfte. Offenbar steht die Notwendigkeit einer flexiblen Disposition der Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche in einem gewissen Widerspruch zum Einsatz von Teilzeitkräften. An einer Tätigkeit in Teilzeit sind Frauen jedoch wesentlich häufiger interessiert als Männer: Die Teilzeitquote der Frauen liegt in Hamburg insgesamt bei 30,6 %, die der Männer bei 7,3 %. Da Frauen auch heute noch den größten Teil der Familienarbeit übernehmen, sind sie häufig nicht in der Lage, eine Vollzeitstelle anzutreten. Somit kommt eine Anstellung in der Zeitarbeit für sie seltener in Frage. Denkbar ist darüber hinaus, dass Männer sich, insbesondere in klassischen Männerberufen, leichter an Entleihbetriebe vermitteln lassen als Frauen. Wenn Zeitarbeitsfirmen bei der eigenen Personalrekrutierung eine mögliche Präferenz der Entleihbetriebe für Männer antizipieren, führt dies zu einer Bevor-

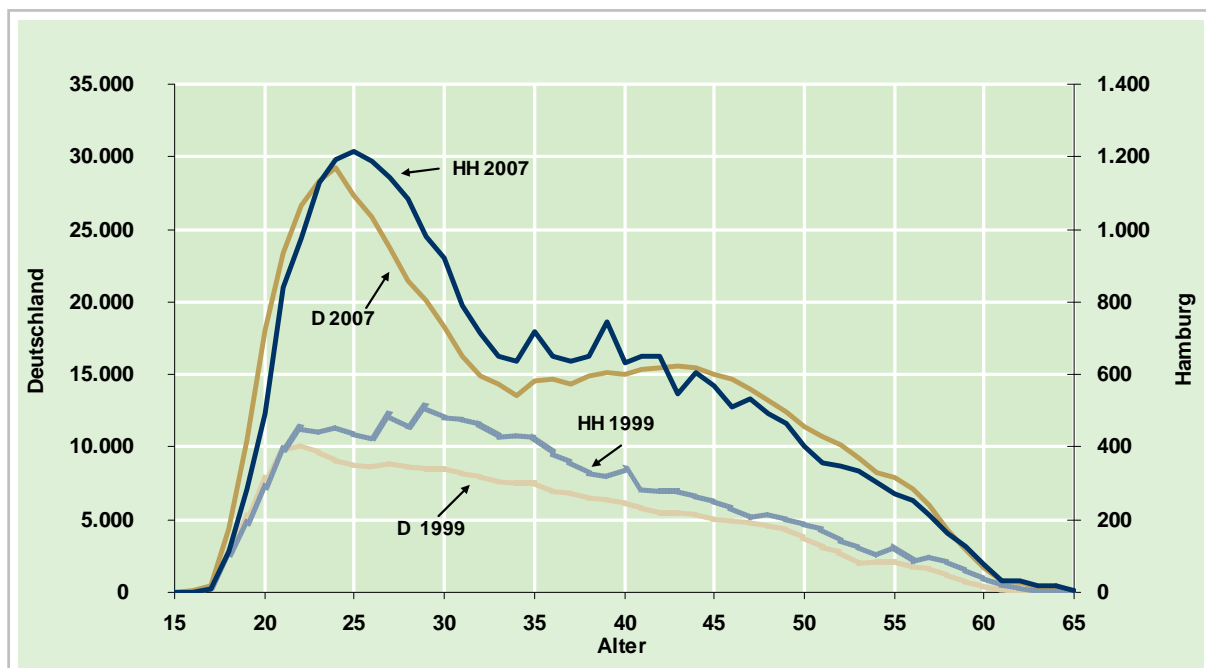
zungung von männlichen Kandidaten bei der Personalrekrutierung. Letztlich setzt die Arbeit als Zeitarbeitnehmer vielfach ein hohes Maß an zeitlicher Flexibilität sowie räumlicher Mobilität voraus, dem Frauen möglicherweise aufgrund einer unausgewogenen familiären Arbeitsteilung weniger leicht gerecht werden können als Männer.

Die Analyse der Geschlechtsstruktur in der Zeitarbeitsbranche zeigt, dass Männer in der Arbeitnehmerüberlassung sehr stark überrepräsentiert sind. Die Leiharbeitsquote der Männer ist in Hamburg fast doppelt so hoch wie die der Frauen. Die sehr unterschiedliche geschlechtsspezifische Bedeutung der Leiharbeit ist vor allem auf die durch Fertigungstätigkeiten geprägten Haupteinsatzfelder sowie die geringe Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung in der Branche zurückzuführen.

3.4.4 Altersstruktur

Eine Analyse der Altersstruktur der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung kann weitere Hinweise darauf geben, ob die in der Branche tätigen Arbeitskräfte besondere Charakteristika aufweisen. Abbildung 8 zeigt zunächst die Altersstruktur der Leiharbeitskräfte für die Jahre 1999 und 2007 im Überblick. Dargestellt ist der nach Altersjahrgängen unterteilte, absolute Beschäftigungsbestand in der Branche für Hamburg und das gesamte Bundesgebiet.

Abbildung 8: Altersstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Hamburg 1999 und 2007

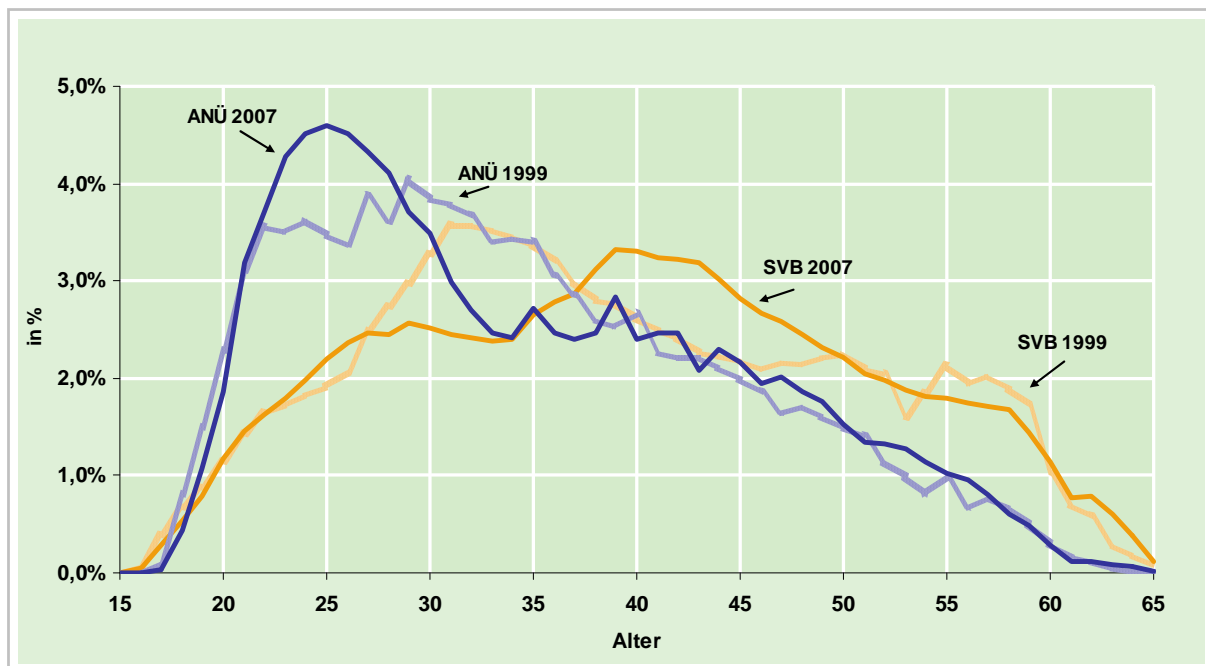


Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA

Die Abbildung zeigt, dass insbesondere junge Erwerbspersonen unter den Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche stark vertreten sind. Auf die Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen entfallen 2007 mit gut 10.200 Personen fast 39 % aller in Hamburg in der Arbeitnehmerüberlassung Beschäftigten. Besonders häufig werden jüngere Erwerbspersonen um die 25 Jahre als Leiharbeiter eingesetzt. Mit zuneh-

mendem Alter nimmt die Zahl der in Zeitarbeitsfirmen Beschäftigten dann kontinuierlich ab; die Zahl der über 50-jährigen Beschäftigten fällt mit insgesamt etwa 2.500 Personen ausgesprochen gering aus. Seit 1999 hat sich, im Zuge der sehr dynamischen Beschäftigungsentwicklung der Branche, die Zahl der Leiharbeiter in allen Altersjährgängen mehr oder weniger deutlich erhöht, wobei die Zuwächse bei den 20- bis 29-jährigen Arbeitnehmern besonders stark ausfielen. Die Ähnlichkeit mit der gesamtdeutschen Altersstruktur in beiden Beobachtungszeitpunkten weist darauf hin, dass es sich – sowohl in Bezug auf die Struktur wie auch in Bezug auf die Entwicklung – um keinen für Hamburg spezifischen Befund handelt.

Abbildung 9: Altersstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung und in der Gesamtbeschäftigung in Hamburg 1999 und 2007



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA. eigene Berechnungen

Inwieweit es sich bei der Dominanz junger Erwerbspersonen um eine Eigenart der Zeitarbeitsbranche handelt, lässt sich durch einen Vergleich mit der Altersstruktur der Gesamtbeschäftigung ermitteln (vgl. Abbildung 9). Während in der Abbildung 8 die absoluten Besetzungszahlen der Altersjährgänge abgetragen sind, zeigt Abbildung 9 die prozentuale Verteilung der Arbeitnehmerüberlassung und der Gesamtbeschäftigung auf die Altersgruppen in Hamburg.

Im Jahr 2007 waren in Hamburg rund 40 % der Leiharbeiter 29 Jahre oder jünger. Der Anteil dieser Altersgruppe an der Gesamtbeschäftigung beträgt hingegen nur rund 22 %. Deutliche Unterschiede sind auch für die 40- bis 50-Jährigen zu erkennen. Für diese Altersgruppe fällt der Anteil in der Arbeitnehmerüberlassung wesentlich geringer aus als das entsprechende Gewicht in der Gesamtbeschäftigung. Insgesamt ist festzustellen, dass die 20- bis Mitte 30-Jährigen teilweise stark überproportional in der Zeitarbeit vertreten sind, während die Anteilswerte bei den über 35-Jährigen stets unterdurchschnittlich ausfallen. Der Vergleich der Altersstrukturen zeigt somit, dass der schwerpunktmäßige Einsatz junger Arbeitnehmer eindeutig ein typisches Merkmal der Arbeitnehmerüberlassung darstellt.

Seit 1999 lassen sich in Bezug auf die Altersstruktur der Leiharbeiterschaft einige Veränderungen beobachten: Leiharbeiter um die 25 Jahre werden heute vermehrt eingesetzt, während sehr junge Arbeitnehmer (20 Jahre und jünger) für die Leiharbeitsfirmen etwas an Bedeutung verloren haben. Der relative Rückgang bei den 29- bis 38-Jährigen und die leichte relative Zunahme bei den meisten Jahrgängen der über 39-jährigen Leiharbeiter sind jedoch eher der demographischen Entwicklung geschuldet – darauf weisen die Strukturverschiebungen bei der Gesamtbeschäftigung zwischen 1999 und 2007 hin: Der Verteilungsschwerpunkt ist um 8 Jahre nach rechts gewandert. Die Arbeitnehmer sind im Beobachtungszeitraum entsprechend älter geworden, so dass es nun (absolut und relativ) weniger 29- bis 38-jährige Beschäftigte gibt. Daher nimmt bei dieser Altersgruppe auch ihr Anteil an den Leiharbeitern ab. Und entsprechend ist der vermehrte Einsatz von Leiharbeitern, die 39 Jahre und älter sind, durch den größeren Arbeitskräftepool zu erklären.

Die Altersstrukturen von Männern und Frauen in der Leiharbeit entsprechen sich weitgehend. Die Verteilungen beider Geschlechter sind dadurch gekennzeichnet, dass mit zunehmendem Alter die Anzahl der Leiharbeiter eines Altersjahrgangs tendenziell abnimmt (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Geschlechtsspezifische Altersstruktur der Leiharbeit in Hamburg und Deutschland 2007, in Prozent

	Deutschland			Hamburg		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
19 Jahre und jünger	2,4	2,4	2,5	1,5	1,6	1,5
20 bis unter 30 Jahre	38,2	38,6	37,2	38,8	38,2	40,1
30 bis unter 40 Jahre	23,6	23,7	23,5	27,0	27,1	26,6
40 bis unter 50 Jahre	22,9	21,8	25,7	21,4	21,2	21,9
50 bis unter 60 Jahre	12,2	12,8	10,6	10,5	11,0	9,4
60 Jahre und älter	0,7	0,8	0,4	0,8	0,9	0,5

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Der allgemeine Anstieg der Leiharbeitsquoten in Hamburg und Deutschland hat sich in zunehmenden Leiharbeitsquoten aller Altersjahrgänge niedergeschlagen, wobei Hamburg in jeder Altersstufe eine höhere Leiharbeitsquote aufweist als das Bundesgebiet insgesamt. Im Grundsatz gilt weiter: Je älter die Arbeitnehmer sind, desto geringer ist die Bedeutung der Zeitarbeit für die Beschäftigten der einzelnen Altersgruppen. Ausgenommen sind die jüngsten Arbeitnehmer. Hier kommt es innerhalb geringer Altersunterschiede zu einem erheblichen Anstieg der Leiharbeitsquoten. So liegt die Leiharbeitsquote der 18-Jährigen in Hamburg 2007 noch bei 2,7 %, die der 23-Jährigen jedoch schon bei 8,2%. Dies ist fast das 2,5-fache der durchschnittlichen Leiharbeitsquote in Hamburg. In Deutschland sind 5,9 % aller 23-Jährigen in der Zeitarbeitsbranche beschäftigt. Nach diesen Höchstständen nimmt die Leiharbeitsquote, von vereinzelt geringfügigen Ausnahmen abgesehen, mit zunehmendem Alter stetig ab. Besonders stark ist der Rückgang der Leiharbeitsquote in den Alterskohorten der 25- bis 35-

Jährigen. In Hamburg liegt die Leiharbeitsquote der 20-29-jährigen Arbeitskräfte bei 6,6 % und beträgt damit mehr als das 3-fache der Quote unter den 50- bis 59-jährigen Arbeitnehmern (2,0 %). Ähnliche Befunde ergeben sich auch bundesweit.

Für die besondere Altersstruktur der Leiharbeit, vor allem die überdurchschnittliche Bedeutung junger Arbeitskräfte, kann es verschiedene Erklärungen geben. Denkbar ist beispielsweise, dass der hohe Anteil jüngerer Erwerbsspersonen durch Probleme an der 2. Schwelle, d. h. durch einen schwierigen Übergang aus dem Ausbildungsbereich in das erste Beschäftigungsverhältnis verursacht wird. Zeitarbeit stellt dann möglicherweise nach Abschluss einer dualen Berufsausbildung eine Option für den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt dar. Dies steht im Einklang mit der Vermutung, dass Zeitarbeit von einigen Betrieben auch als permanentes Instrument der Personalrekrutierung genutzt wird (vgl. Bellmann et al. 2005). So kann die fehlende Berufserfahrung unmittelbar nach der Ausbildung es den Unternehmen erschweren, die Produktivität gerade jüngerer Arbeitskräfte einzuschätzen. Der Einsatz junger Leiharbeiter ermöglicht es den Unternehmen, sich vor einer Einstellung ein genaueres Bild von potentiellen Mitarbeitern zu verschaffen. Der stetige Rückgang der Leiharbeit in den höheren Altersgruppen könnte darauf hinweisen, dass es den jungen Arbeitskräften nach einer ersten Beschäftigungsphase in der Zeitarbeit gelingt, außerhalb der Branche einen Arbeitsplatz zu finden – sei es in einem Entleihbetrieb oder anderweitig. Nicht auszuschließen ist weiterhin, dass sich in der Altersstruktur auch die Tätigkeitsschwerpunkte der Leiharbeiter widerspiegeln. Fertigungstätigkeiten, die häufig auch mit körperlichen Belastungen verbunden sein dürften, dominieren die Arbeitnehmerüberlassung (vgl. Abschnitt 3.3). Ältere Arbeitskräfte finden daher unter Umständen in vielen Entleihbetrieben keine adäquaten Einsatzfelder. Zudem ist es denkbar, dass mit steigendem Alter die Bereitschaft oder Fähigkeit zurückgeht, den wechselnden Flexibilitätsanforderungen der Branche gerecht zu werden. Und schließlich wird auch argumentiert, dass Zeitarbeit für jüngere Arbeitskräfte eine relativ attraktive Beschäftigungsmöglichkeit darstellen könnte. Die Beschäftigung in einem Zeitarbeitsunternehmen ermöglicht es danach, zu Beginn der Erwerbsbiographie Erfahrung in unterschiedlichen Einsatzbereichen und Firmen zu sammeln (vgl. Buscher 2007). Eindeutige Schlussfolgerungen hinsichtlich der Relevanz unterschiedlicher Faktoren sind allerdings auf der Grundlage der hier vorliegenden Informationen nicht möglich.

Die Analyse der Altersstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung hat ergeben, dass insbesondere junge Erwerbsspersonen unter 30 Jahren als Leiharbeitskräfte tätig sind. Damit unterscheidet sich die Altersstruktur in der Leiharbeit deutlich von jener in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt, in der die mittleren Altersjahrgänge derzeit die größte Beschäftigtengruppe stellen. Nachdem die Zeitarbeitsbranche nunmehr sowohl im Hinblick auf ihre quantitative Entwicklung und Bedeutung in Hamburg als auch in Bezug auf die Struktur der Tätigkeiten und der Beschäftigten untersucht wurde, sollen die wesentlichen Befunde im Folgenden zusammenfassend diskutiert werden.

4 Fazit

Die Zeitarbeitsbranche gewinnt auf dem deutschen Arbeitsmarkt zunehmend an Bedeutung. Hiervon zeugen unter anderem die zweistelligen Wachstumsraten der vergangenen Jahre. Da die Nutzungsintensität und -art auf den regionalen Arbeitsmärkten beträchtlich variiert und es aus beschäftigungspolitischer Perspektive von einiger Bedeutung ist, über genauere Kenntnis der Branche zu verfügen, hat sich die vorliegende Studie einer Strukturanalyse der Arbeitnehmerüberlassung in Hamburg gewidmet.

Im Vergleich aller Bundesländer weist Hamburg gemeinsam mit Bremen die höchste Leiharbeitsquote auf. Dabei bleibt die Wachstumsrate der Branche in der Hansestadt zwischen 1999 und 2007 sehr deutlich hinter der Rate im Bundesgebiet zurück; die Bedeutung der Leiharbeit war in Hamburg schon im Ausgangsjahr weit überdurchschnittlich.

Die Attraktivität Hamburgs für Leiharbeitsfirmen lässt sich sicherlich in starkem Maße durch die Größe des regionalen Arbeits- und Absatzmarktes erklären. Ein großer regionaler Arbeitsmarkt gewährleistet die Erreichbarkeit eines großen Arbeitskräftepools. Zudem bietet die Stadt räumliche Nähe zu einer großen Zahl von potentiellen Kunden, d. h. Entleihfirmen. Die Möglichkeit, eine große Zahl von potenziellen Entleihern von einem zentralen Standort aus zu bedienen, erlaubt darüber hinaus eine gewisse Risikodiversifizierung, weil befristete Einsätze bei unterschiedlichen Firmen zu einem längerfristigen Arbeitsverhältnis zusammengefasst werden können und so verleihfreie Zeiten vermieden werden (vgl. Jahn und Wolf 2005). Traditionelle Standortnachteile von Agglomerationszentren wie hohe Grundstückspreise bzw. Mietkosten werden dagegen für die Zeitarbeitsbranche vermutlich von nachgeordneter Bedeutung sein, weil ihr Flächenbedarf relativ gering ist.

Mehr als 45 % der Leiharbeitskräfte in Hamburg üben Fertigungstätigkeiten aus. Allerdings bedingt die durch den Dienstleistungssektor dominierte Wirtschaftsstruktur der Stadt, dass die Bedeutung der Fertigungsberufe in der Hamburger Leiharbeitnehmerschaft geringer ausfällt als im Bundesdurchschnitt. In Hamburg stellen deshalb die Bürofach- und -hilfskräfte die größte Berufsgruppe. Aber auch Hilfs- und Lagerarbeiten besitzen mit 28,6 % der Leiharbeiter ein großes Gewicht.

Die vielfach relativ geringen Qualifikationsanforderungen der Tätigkeiten spiegeln sich auch in der Qualifikationsstruktur der Zeitarbeitskräfte, die häufiger ohne Berufsabschluss sind als im Durchschnitt der Gesamtbeschäftigung. Gleichzeitig ist festzustellen, dass eben die Geringqualifizierten offenbar in der Zeitarbeit eher eine Chance auf eine Anstellung haben als in einem regulären Beschäftigungsverhältnis. So ist der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung in der Gesamtbeschäftigung auch bei Tätigkeiten, für die ein relativ geringes Anforderungsprofil unterstellt werden kann, geringer als bei den gleichen Tätigkeiten in der Arbeitnehmerüberlassung. In der Diskussion um die Funktion der Zeitarbeit als mögliche Brücke in den ersten Arbeitsmarkt stand bislang die Übernahmewahrscheinlichkeit im Entleihbetrieb, der so genannte Klebeeffekt, im Fokus des Interesses. Wenn sich Anzeichen darauf verdichten, dass die Branche – jenseits vom Ziel einer Übernahme in ein Normalarbeitsverhältnis – Personen mit Vermittlungshemmnissen überhaupt erst eine Chance auf Beschäftigung offeriert, wäre dieser Aspekt ein Hinweis auf einen positiven Beitrag der Branche zum Abbau struktureller Probleme auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Auch der hohe Anteil ausländischer Beschäftigter könnte ein Indiz für einen solchen Zusammenhang darstellen. Vor einem solchen Schluss wäre aber eingehend zu untersuchen, unter welchen Arbeitsbedingungen (z.B. Entlohnung,

Arbeitszeitregelungen, Beschäftigungsdauer) die entsprechenden Erwerbspersonengruppen in der Leiharbeit beschäftigt sind.

Das ermittelte stark überproportionale Gewicht der Männer in der Zeitarbeit ist sicher in erheblichem Maße auf die Tätigkeitsstruktur in der Branche mit ihren vorwiegend durch Männer dominierten Berufsfeldern zurückzuführen. Auch die hohe Vollzeitquote in der Branche dürfte einen Einfluss auf die Geschlechtsstruktur haben. Bei den Dienstleistungstätigkeiten, in denen Frauen gemeinhin ein großes Gewicht haben, sind dagegen offenbar andere Formen der Flexibilisierung wie etwa Teilzeitarbeitsverhältnisse und befristete Beschäftigung von größerer Bedeutung als die Leiharbeit. Dennoch wäre ein höherer Frauenanteil angesichts der großen Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten in der Zeitarbeit Hamburgs zu erwarten gewesen.

Mehr als ein Drittel der Leiharbeitnehmer in Hamburg sind zwischen 22 und 29 Jahre alt. Die hohe Beschäftigungswahrscheinlichkeit in der Zeitarbeit könnte ein Hinweis darauf sein, dass viele der jungen Erwerbspersonen nach der Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb nicht übernommen werden und über die Zeitarbeit die zweite Schwelle in den Arbeitsmarkt zu überwinden suchen. Sofern die Branche für diese jungen Menschen tatsächlich eine Brückenfunktion in den ersten Arbeitsmarkt übernimmt und die Arbeitsbedingungen als vertretbar einzustufen sind, wäre der Einfluss der Zeitarbeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt in diesem Punkt ebenfalls positiv zu bewerten. Andererseits ist es jedoch auch denkbar, dass junge Zeitarbeitskräfte ihre Arbeitsmarktchancen im Vergleich zu Ausbildungsabsolventen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus nach einer Anstellung suchen, nicht verbessern oder gar verschlechtern, etwa weil sie sich weniger intensiv um eine reguläre Beschäftigung bemühen können oder weil die Zeitarbeit für zukünftige Arbeitgeber gar als negatives Stigma fungiert. Eine anstehende Untersuchung des IAB zum Einfluss einer Tätigkeit in der Zeitarbeit auf die weitere Erwerbsbiographie junger Ausbildungsabsolventen wird Aufschluss über diese Fragestellung geben.

Literaturverzeichnis

- Antoni, M.; Jahn, E. J. (2006 a): Do changes in regulation affect employment duration in temporary work agencies? IAB Discussion Paper No. 18/2006, Nürnberg.
- Antoni, M., Jahn, E. J. (2006 b): Arbeitnehmerüberlassung. Boomende Branche mit hoher Fluktuation. IAB-Kurzbericht 14/2006, Nürnberg.
- Becker, G. S. (1957): *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.
- Bellmann, L., Kühl, A. (2007): Weitere Expansion der Leiharbeit? Eine Bestandsaufnahme auf Basis des IAB-Betriebspanels, Berlin.
- Bellmann, L.; Promberger, M.; Theuer, S. (2005): Leiharbeit in der Praxis – Nach wie vor kein Hit. In: IAB Forum 1/2005, Nürnberg, S. 23-27.
- Buch, T. (2006): Regionale Mobilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Eine theoretische und empirische Analyse regionaler Mismatcharbeitslosigkeit in Zeiten der Hartz-Reformen, Verlag Dr. Kovac, Hamburg.
- Buch, T.; Janzen, N.; Niebuhr, A. (2008): Zeitarbeit in Schleswig-Holstein. Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen, IAB regional Nord, Nr. 05/2008, Nürnberg. http://doku.iab.de/regional/N/2008/regional_n_0508.pdf.
- Buch, T.; Niebuhr, A. (2008 a): Zeitarbeit in Mecklenburg-Vorpommern. Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen, IAB regional Nord, Nr. 06/2008, Nürnberg. http://doku.iab.de/regional/N/2008/regional_n_0708.pdf.
- Buch, T.; Niebuhr, A. (2008 b): Zeitarbeit regional betrachtet. Überraschend dynamisch in Hamburg und Ulm. In: IAB Forum 1/2008, S. 40-47.
- Brücker, H.; Ringer, S. (2008): Ausländer in Deutschland: Vergleichsweise schlecht qualifiziert. IAB-Kurzbericht 01/2008, Nürnberg.
- Burda, M.; Kvasnicka, M. (2006): Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven. In: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 7(2), S. 195–225.
- Buscher, H. (2007): Leiharbeit – ein Schmuttelkind des deutschen Arbeitsmarktes?. In: Wirtschaft im Wandel 2/2007, S. 47-53.
- Gestring, N.; Janssen, A.; Polat, A.; Siebel, W. (2004): Die zweite Generation türkischer Migranten. In: Einblicke Nr. 40, S. 8-11.
- Institut der deutschen Wirtschaft (2007): iwd Nr. 49 vom 6. Dezember 2007.
- ISG/RWI (2006): Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission – Arbeitspaket 1, Modul 1f - Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik.
- Jahn, E. J. (2004): Personal-Service-Agenturen. Design und Implementation. In: Vogel, Bernhard (Hrsg.): *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*. Hamburg: VSA-Verlag, S. 61-84.
- Jahn, E. J.; Rudolph, H. (2002): Zeitarbeit - Teil I. Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive. IAB-Kurzbericht 20/2002, Nürnberg.
- Jahn, E. J.; Wolf, K. (2005): Flexibilität des Arbeitsmarktes – Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten. IAB Kurzbericht 14/2005, Nürnberg.
- Kvasnicka, M. Werwatz, A. (2002): Lohneffekte der Zeitarbeit. In: DIW Wochenbericht 49/2002, Berlin, S. 847-854.

- Ludwig, T.; Tholen, J. (2007): Beschäftigung, Auftragslage und Perspektiven im deutschen Schiffbau. Ergebnisse der 16. Betriebsrätebefragung im September 2007. Institut Arbeit und Wirtschaft, Universität Bremen.
- Niebuhr, A. (2002): Die räumliche Verlagerung von Arbeitsplätzen – ein weiteres Motiv der Wohnsuburbanisierung? In: vhw Forum Wohneigentum, Heft 4/2002, S. 190-193.
- Promberger, M. (2006): Leiharbeit im Betrieb - Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform, Nürnberg.

Anhang

Tabelle A 1: Regionale Entwicklung der Beschäftigung und Leiharbeit in Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und der Metropolregion Hamburg, 1999 und 2007

Entwicklung der Leiharbeit nach Kreisen/Landkreisen							
Kreisfreie Städte und Kreise	SVB		ANÜ		Veränderung der ANÜ in %	Leiharbeitsquote in %	
	1999	2007	1999	2007		1999 - 2007	1999
Flensburg	38.170	37.397	234	700	199	0,6	1,9
Kiel	102.044	101.947	1.082	2.538	135	1,1	2,5
Lübeck	80.571	78.794	723	2.075	187	0,9	2,6
Neumünster	30.856	29.773	299	946	216	1,0	3,2
Dithmarschen	35.550	33.747	364	481	32	1,0	1,4
Herzogtum Lauenburg	39.556	38.721	534	249	-53	1,3	0,6
Nordfriesland	47.281	47.114	27	n.a.	n.a.	0,1	n.d.
Ostholstein	52.320	49.587	36	150	317	0,1	0,3
Pinneberg	76.995	76.078	432	1.278	196	0,6	1,7
Plön	23.829	22.143	89	184	107	0,4	0,8
Rendsburg-Eckernförde	64.598	63.232	105	313	198	0,2	0,5
Schleswig-Flensburg	42.978	42.941	27	102	278	0,1	0,2
Segeberg	75.540	73.905	830	1.257	51	1,1	1,7
Steinburg	34.298	32.129	64	308	381	0,2	1,0
Stormarn	63.816	67.596	403	2.130	429	0,6	3,2
Hamburg	743.753	772.007	12.632	26.388	109	1,7	3,4
Cuxhaven	40.296	37.744	160	288	80	0,4	0,8
Harburg	44.016	45.657	135	183	36	0,3	0,4
Lüchow-Dannenberg	12.972	11.552	n.a.	n.a.	n.d.	n.d.	n.d.
Lüneburg	45.348	45.492	432	1.203	178	1,0	2,6
Rotenburg (Wümme)	43.123	42.739	n.a.	562	n.d.	n.d.	1,3
Soltau-Fallingb.ostel	40.033	40.325	n.a.	501	n.d.	n.d.	1,2
Stade	49.699	50.582	255	1.442	465	0,5	2,9
Uelzen	25.648	23.934	102	328	222	0,4	1,4
Greifswald	23.756	22.112	43	790	1737	0,2	3,6
Neubrandenburg	39.909	33.714	269	1.064	296	0,7	3,2
Rostock	85.080	74.870	805	2.370	194	0,9	3,2
Schwerin	54.520	47.740	834	1.582	90	1,5	3,3
Stralsund	25.657	23.148	396	1.134	186	1,5	4,9
Wismar	17.109	16.794	87	437	402	0,5	2,6
Bad Doberan	34.506	31.094	200	9	-96	0,6	0,0
Demmin	26.339	19.307	8	39	388	0,0	0,2
Güstrow	35.065	27.235	9	n.a.	n.d.	0,0	n.d.
Ludwigslust	39.072	35.041	117	464	297	0,3	1,3
Mecklenburg-Strelitz	24.164	16.950	23	n.a.	n.d.	0,1	n.d.
Müritz	22.360	19.761	30	75	150	0,1	0,4
Nordvorpommern	32.405	24.129	27	51	89	0,1	0,2
Nordwestmecklenburg	29.851	26.750	21	232	1005	0,1	0,9
Ostvorpommern	33.833	28.463	340	337	-1	1,0	1,2
Parchim	30.282	24.819	118	177	50	0,4	0,7
Rügen	24.607	21.491	n.a.	n.a.	n.a.	n.d.	n.d.
Uecker-Randow	25.857	18.188	0	78	n.d.	0,0	0,4

n.a.: nicht angegeben (Zellbesetzung zwischen 0 und 3); n.d.: nicht definiert

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnung.

Tabelle A 2: Anteil des Ausbildungsniveaus* an den Top 10 Berufsgruppen**, 1999 und 2007

Berufsordnung	Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) - Angaben in %											
	Deutschland						Hamburg					
	1999			2007			1999			2007		
	Berufsausbildung			Berufsausbildung			Berufsausbildung			Berufsausbildung		
	ohne	mit	FH- und Hochschulabschluss	ohne	mit	FH- und Hochschulabschluss	ohne	mit	FH- und Hochschulabschluss	ohne	mit	FH- und Hochschulabschluss
Gesamt	34,6	61,8	3,6	34,2	62,5	3,3	27,5	68,0	4,5	24,1	69,8	6,1
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	76,1	23,6	0,3	59,2	40,4	0,4	82,6	17,2	0,3	65,9	33,7	0,3
Bürofach-, Bürohilfskräfte	9,4	81,7	9,0	9,7	80,3	10,0	8,7	79,0	12,3	9,0	79,9	11,2
Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	65,7	33,8	0,6	45,7	53,3	1,0	69,0	30,2	0,8	55,4	43,5	1,0
Schlosser	12,0	87,8	0,2	11,1	88,6	0,3	9,8	89,9	0,3	8,4	91,1	0,5
Elektriker	5,2	94,1	0,7	6,1	93,0	0,9	4,0	94,8	1,2	3,3	96,3	0,4
Montierer und Metallberufe	64,6	34,5	0,9	42,1	57,5	0,4	64,4	34,6	1,0	33,9	64,9	1,3
Feinblechner, Installateure	5,5	94,4	0,1	5,9	93,9	0,2	2,4	97,6	0,0	1,8	97,4	0,9
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	19,7	80,2	0,1	14,0	85,9	0,1	9,4	90,6	0,0	7,8	92,2	0,0
Mechaniker	7,0	92,2	0,8	7,5	91,9	0,6	0,0	97,7	2,3	1,7	97,1	1,2
Metallverbinder	8,8	91,1	0,1	11,6	88,2	0,2	3,1	96,5	0,4	8,8	91,2	0,0
Berufsordnung	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (SVB) - Angaben in %											
	Deutschland						Hamburg					
	1999			2007			1999			2007		
	Berufsausbildung			Berufsausbildung			Berufsausbildung			Berufsausbildung		
	ohne	mit	FH- und Hochschulabschluss	ohne	mit	FH- und Hochschulabschluss	ohne	mit	FH- und Hochschulabschluss	ohne	mit	FH- und Hochschulabschluss
Gesamt	20,2	70,6	9,3	17,8	70,5	11,7	17,5	70,0	12,5	15,7	67,8	16,5
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	49,5	50,2	0,4	48,1	51,4	0,6	69,8	29,6	0,6	60,0	39,5	0,5
Bürofach-, Bürohilfskräfte	11,9	82,4	5,7	10,3	80,9	8,8	11,8	81,1	7,1	10,3	77,4	12,2
Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	38,4	60,8	0,8	34,1	64,9	1,1	41,4	57,7	1,0	36,4	62,5	1,1
Schlosser	14,9	84,8	0,2	13,8	85,8	0,4	14,2	85,5	0,4	12,3	87,2	0,4
Elektriker	16,7	82,6	0,6	14,7	84,2	1,0	14,7	84,6	0,8	12,0	86,6	1,4
Montierer und Metallberufe	51,3	48,4	0,2	40,9	58,7	0,4	47,0	52,4	0,5	27,6	71,0	1,3
Feinblechner, Installateure	18,0	81,8	0,2	14,8	84,9	0,4	14,7	85,1	0,2	11,7	87,8	0,5
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	25,5	74,3	0,2	22,7	77,0	0,3	19,5	80,2	0,3	13,7	86,0	0,3
Mechaniker	21,3	78,4	0,3	19,4	80,1	0,5	17,4	82,2	0,4	13,6	85,8	0,6
Metallverbinder	23,3	76,5	0,1	17,6	82,1	0,3	24,2	75,5	0,3	21,2	78,3	0,5

*) Daten wurden jeweils um das Ausbildungsmerkmal "keine Zuordnung möglich" bereinigt.

***) Top 10 Berufsgruppen zum 30.06.2007 nach deutschlandweitem Bestand in der Arbeitnehmerüberlassung.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Tabelle A 3: Bestände und Anteile von Männern und Frauen an den Top 20 Berufsgruppen 2007

Berufsordnung	Bestand							
	Deutschland				Hamburg			
	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (SVB)		Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)		Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (SVB)		Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)	
	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
Gesamt	14.769.842	12.084.724	462.602	176.431	422.741	349.266	18.446	7.942
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	409.675	152.543	171.295	61.891	5.330	1.762	3.277	910
Bürofach-, Bürohilfskräfte	1.151.113	3.059.731	22.143	52.143	48.610	100.226	2.085	3.840
Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	687.389	155.430	49.599	12.611	23.648	3.894	2.856	487
Schlosser	694.433	13.841	47.501	789	12.805	168	1.829	33
Elektriker	606.268	38.251	29.700	858	13.688	657	1.607	32
Montierer und Metallberufe	330.563	149.616	13.103	2.711	1.919	208	225	34
Feinblechner, Installateure	299.479	2.394	14.245	73	7.695	60	694	9
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	207.208	13.634	11.912	402	4.974	193	921	28
Mechaniker	510.477	18.758	10.596	221	12.372	541	755	21
Metallverbinder	80.805	6.276	10.234	200	1.511	69	306	n.a.
Warenprüfer	221.059	141.564	6.091	3.338	4.276	2.331	171	51
Andere Dienstleistungskaufleute	154.735	161.256	4.762	4.397	12.870	12.968	482	507
Rechnungskaufl., Datenverarbeitungsfachl.	478.411	364.246	5.102	3.841	23.806	14.556	417	291
Techniker	763.350	103.488	6.384	1.074	19.858	2.923	442	100
Übrige Gesundheitsdienstberufe	205.508	1.550.119	1.288	4.585	5.764	37.550	115	415
Reinigungsberufe	203.555	539.481	3.083	2.689	9.181	15.653	82	25
Ingenieure	587.247	73.528	5.024	644	20.411	3.149	330	56
Warenkaufleute	747.888	1.365.343	2.129	3.270	26.780	34.546	65	62
Tischler, Modellbauer	193.518	7.509	4.951	90	2.788	131	218	5
Landverkehr	857.851	49.696	4.644	327	20.834	1.463	186	6

Berufsordnung	Anteil von Männern und Frauen an den Berufsgruppen in %							
	Deutschland				Hamburg			
	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (SVB)		Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)		Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (SVB)		Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)	
	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
Gesamt	55,0	45,0	72,4	27,6	54,8	45,2	69,9	30,1
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	72,9	27,1	73,5	26,5	75,2	24,8	78,3	21,7
Bürofach-, Bürohilfskräfte	27,3	72,7	29,8	70,2	32,7	67,3	35,2	64,8
Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	81,6	18,4	79,7	20,3	85,9	14,1	85,4	14,6
Schlosser	98,0	2,0	98,4	1,6	98,7	1,3	98,2	1,8
Elektriker	94,1	5,9	97,2	2,8	95,4	4,6	98,0	2,0
Montierer und Metallberufe	68,8	31,2	82,9	17,1	90,2	9,8	86,9	13,1
Feinblechner, Installateure	99,2	0,8	99,5	0,5	99,2	0,8	98,7	1,3
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	93,8	6,2	96,7	3,3	96,3	3,7	97,0	3,0
Mechaniker	96,5	3,5	98,0	2,0	95,8	4,2	97,3	2,7
Metallverbinder	92,8	7,2	98,1	1,9	95,6	4,4	99,7	n.b.
Warenprüfer	61,0	39,0	64,6	35,4	64,7	35,3	77,0	23,0
Andere Dienstleistungskaufleute	49,0	51,0	52,0	48,0	49,8	50,2	48,7	51,3
Rechnungskaufl., Datenverarbeitungsfachl.	56,8	43,2	57,1	42,9	62,1	37,9	58,9	41,1
Techniker	88,1	11,9	85,6	14,4	87,2	12,8	81,5	18,5
Übrige Gesundheitsdienstberufe	11,7	88,3	21,9	78,1	13,3	86,7	21,7	78,3
Reinigungsberufe	27,4	72,6	53,4	46,6	37,0	63,0	76,6	23,4
Ingenieure	88,9	11,1	88,6	11,4	86,6	13,4	85,5	14,5
Warenkaufleute	35,4	64,6	39,4	60,6	43,7	56,3	51,2	48,8
Tischler, Modellbauer	96,3	3,7	98,2	1,8	95,5	4,5	97,8	2,2
Landverkehr	94,5	5,5	93,4	6,6	93,4	6,6	96,9	3,1

*) Absteigende Sortierung der Berufsgruppen zum 30.06.2007 nach deutschlandweitem Bestand in der Arbeitnehmerüberlassung.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Impressum

IAB regional. IAB Nord

Nr. 06 / 2008

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Weddigenstr. 20-22
D-90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

Volltext-Download dieses Forschungsberichtes
unter:

http://doku.iab.de/regional/N/2008/regional_n_0608.pdf

IAB im Internet

<http://www.iab.de>

Rückfragen zum Inhalt an

Frau Dr. Tanja Buch, Tel. 0431/3395-3920,
oder e-Mail: Tanja.Buch@iab.de

ISSN 1861-051X