

Buch, Tanja; Janzen, Niels; Niebuhr, Annekatriin

Research Report

Zeitarbeit in Schleswig-Holstein: Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen

IAB-Regional. IAB Nord, No. 05/2008

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Buch, Tanja; Janzen, Niels; Niebuhr, Annekatriin (2008) : Zeitarbeit in Schleswig-Holstein: Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen, IAB-Regional. IAB Nord, No. 05/2008, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/178060>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Zeitarbeit in Schleswig-Holstein

Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen

Tanja Buch, Niels Janzen, Annekatriin Niebuhr

ISSN 1861-051X

Zeitarbeit in Schleswig-Holstein

Aktuelle Entwicklungstendenzen und Strukturen

*Tanja Buch, Niels Janzen, Annekatriin Niebuhr **

* Wir bedanken uns bei 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

Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	6
Zusammenfassung der Ergebnisse	7
1 Einleitung	9
2 Datenbasis	11
3 Arbeitnehmerüberlassung in Schleswig-Holstein	14
3.1 Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung	14
3.2 Regionale Verteilung und Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung in Norddeutschland	21
3.3 Einsatzfelder	25
3.4 Struktur der Gruppe der Leiharbeitnehmer	29
3.4.1 Qualifikation der Leiharbeitnehmer	29
3.4.2 Nationalität der Leiharbeitnehmer	34
3.4.3 Geschlechtsstruktur	38
3.4.4 Altersstruktur	39
4 Fazit	44
Literaturverzeichnis	46
Anhang	47

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Erfassung von Leiharbeitnehmern in der Arbeitnehmerüberlassungs- und Beschäftigungsstatistik	12
Abbildung 2:	Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Schleswig-Holstein	14
Abbildung 3:	Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Schleswig-Holstein	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 sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung und in der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Schleswig-Holstein 2007	30
Abbildung 7:	Geschlechtsstruktur in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und in der Arbeitnehmerüberlassung in Schleswig-Holstein 1999 und 2007	38
Abbildung 8:	Altersstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Schleswig-Holstein 1999 und 2007	40
Abbildung 9:	Altersstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung und in der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung in Schleswig-Holstein 1999 und 2007	41

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Beschäftigtenbestand in Personal-Service-Agenturen 2003-2007	13
Tabelle 2:	Veränderung der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter und der Leiharbeiter in Deutschland und Schleswig-Holstein in den Jahren 2005/2006 und 2006/2007	16
Tabelle 3:	Entwicklung der Leiharbeit in den Bundesländern	19
Tabelle 4:	Berufsbereiche der Leiharbeitskräfte in Deutschland und Schleswig-Holstein	26
Tabelle 5:	Die zehn stärksten Berufsgruppen in der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Schleswig-Holstein 1999, 2007	28
Tabelle 6:	Qualifikationsstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung und in der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung in Deutschland und Schleswig-Holstein	32
Tabelle 7:	Qualifikationsstruktur in ausgewählten Berufsgruppen in Schleswig-Holstein 2007	34
Tabelle 8:	Staatsangehörigkeit der Leiharbeiter	35
Tabelle 9:	Top 10 Berufsgruppen in der Arbeitnehmerüberlassung 2007 nach Staatszugehörigkeit	37
Tabelle 10:	Geschlechtsspezifische Altersstruktur der Leiharbeit in Schleswig-Holstein und Deutschland 2007, in Prozent	42
Tabelle A 1:	Regionale Entwicklung der Leiharbeit in Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und der Metropolregion Hamburg	47
Tabelle A 2:	Anteil des Ausbildungsniveaus an den Top 10 Berufsgruppen	48
Tabelle A 3:	Bestände und Anteile von Männern und Frauen an den Top 20 Berufsgruppen der Leiharbeit	49

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%). Schleswig-Holstein weist mit 1,6 % unter den westdeutschen Bundesländern die geringste Leiharbeitsquote auf, unter den ostdeutschen Ländern ist die Bedeutung der Leiharbeit lediglich in Brandenburg genauso gering.
- Die Zahl der in der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigten Erwerbspersonen in Schleswig-Holstein ist zwischen 1999 und 2007 – abgesehen von einem leichten Rückgang zwischen 2001 und 2002 – jährlich gestiegen. Die Zahl der Leiharbeitskräfte hat sich von rund 5.250 im Juni 1999 auf über 12.700 im Juni 2007 mehr als verdoppelt. Im gleichen Zeitraum ging die sozialversicherungspflichtige Gesamtbeschäftigung in Schleswig-Holstein um rund 1,6 % zurück. Der Boom der Branche dürfte unter anderem auch auf die vorgenommenen Deregulierungen in diesem Bereich zurückzuführen sein.
- Für den jüngsten Aufschwung am Arbeitsmarkt Schleswig-Holsteins 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. 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. Neben einem Stadt-Land-Gefälle sind in Schleswig-Holstein auch signifikante Unterschiede zwischen den nördlichen Landesteilen und dem Hamburger Umland zu beobachten. Neben der allgemeinen Präferenz für städtische Standorte dürfte die regionale Verteilung der Zeitarbeitsunternehmen durch die Standorte der Schiffbauindustrie beeinflusst sein, da die Werften in Deutschland zu den wichtigsten Kunden der Zeitarbeitsbranche zählen. Insgesamt ist festzustellen, dass Kreise, die bereits 1999 vergleichsweise viele Arbeitskräfte in der Arbeitnehmerüberlassung aufwiesen, häufig höhere Wachstumsraten haben. Somit besteht in Schleswig-Holstein die Nutzung der Zeitarbeit betreffend eine Tendenz zu sich vertiefenden regionalen Disparitäten.
- Die Zeitarbeitsbranche in Schleswig-Holstein ist, genauso wie im Bundesgebiet insgesamt, wesentlich durch Tätigkeiten im Fertigungsbereich geprägt und unterscheidet sich somit deutlich von der Berufsstruktur der Gesamtbeschäftigung.

- Der Einsatz von Leiharbeitskräften konzentriert sich auf wenige Tätigkeitsbereiche. Dominierend sind Hilfsarbeiter und Lagerarbeiter – rund 43% aller Leiharbeiter in Schleswig-Holstein sind in einem dieser Bereiche tätig.
- 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, der sich innerhalb der letzten Jahre auch kaum erhöht hat. Entsprechend steht die Leiharbeitsquote in einem negativen Zusammenhang mit dem Qualifikationsniveau.
- Mit 2,7 % liegt die Leiharbeitsquote unter Ausländern deutlich über jener der deutschen Beschäftigten in Schleswig-Holstein. Innerhalb der Branche sind Ausländer darüber hinaus häufiger im Fertigungsbereich tätig und tendenziell mit Aufgaben betraut, die ein geringeres Qualifikationsniveau voraussetzen.
- Mehr als drei Viertel der Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche Schleswig-Holsteins sind männlich. In der Gesamtbeschäftigung fällt die Dominanz der Männer dagegen mit rund 53 % deutlich geringer aus. Die geringe zahlenmäßige Bedeutung der Frauen in der Leiharbeitsbranche spiegelt sich auch in der geschlechtsspezifischen Leiharbeitsquote wider. Diese fällt in Schleswig-Holstein unter den Männern mit 2,3 % fast dreimal so hoch aus wie die der Frauen (0,8 %). Die sehr unterschiedliche geschlechtsspezifische Bedeutung der Leiharbeit ist vermutlich vor allem auf die durch Fertigungstätigkeiten geprägten Haupteinsatzfelder sowie die geringe Bedeutung 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 möglicherweise 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 genannten Begriffe 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 das Land Schleswig-Holstein 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 Schleswig-Holsteins 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 Zeitarbeitsbranche in Schleswig-Holstein 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 als Hauptdatenquelle begründet. In Kapitel 3 erfolgt dann die Untersuchung der Zeitarbeitsbranche in Schleswig-Holstein. Abschnitt 3.1 widmet sich der Entwicklung und des Gewichts im Kontext der Bedeutung der Branche im Bundesgebiet und in anderen Bundesländern. In Abschnitt 3.2 erfolgt eine kleinräumige Betrachtung der Leiharbeit in Schleswig-Holstein auf Kreisebene. Zur Einordnung der Ergebnisse werden als Referenz die räumlichen Strukturen in den benachbarten Regionen Mecklenburg-Vorpommern und in der Metropolregion Hamburg ebenfalls dargestellt. Auch hier kann durch einen zeitlichen Vergleich Aufschluss darüber gewonnen werden, ob bestimmte Regionen innerhalb des Landes 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 Bedarf am 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 Nationalität, 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.

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 Bundesagentur für Arbeit (BA) verpflichtet sind.⁴ Es werden sowohl Betriebe erfasst, die die Arbeitnehmerüberlassung als Hauptzweck betreiben, als auch so genannte Mischbetriebe der Zeitarbeit – Unternehmen, deren hauptsächlicher 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 Beschäftigungsvolumens 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 wird die Zahl der 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):

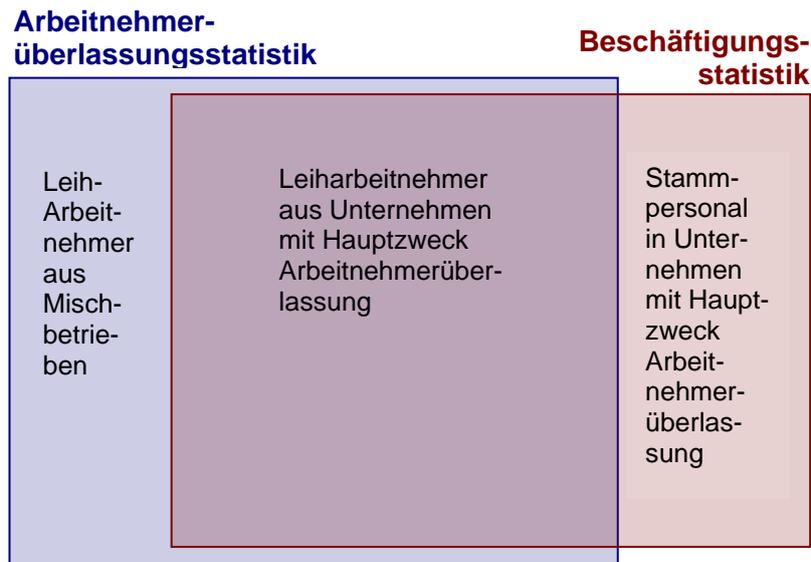
- Zum einen wird auch das Stammpersonal (Disponenten) in den Verleihbetrieben dem Wirtschaftszweig zugeordnet und ist somit nicht von der eigentlichen Leiharbeitnehmerschaft zu differenzieren. Der Anteil des Stammpersonals lässt sich nach Auskunft der 15 führenden Leiharbeitsunternehmen in Deutschland 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 der Arbeitnehmerüberlassung, sondern der Stammbbranche 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>

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 Leiharbeitern in der Arbeitnehmerüberlassungs- und Beschäftigungsstatistik



Infolge der unterschiedlichen Abgrenzung der Leiharbeiter und der Übererfassung der Stammbeslegschaft 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 Leiharbeit 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 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. 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 Schleswig-Holstein. Um eine allgemeine Einordnung der räumlichen Strukturen im Lande zu ermöglichen, wurden als Referenz auch Mecklenburg-Vorpommern sowie die Metropolregion Hamburg 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 3 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 Berufsklassifikation 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.

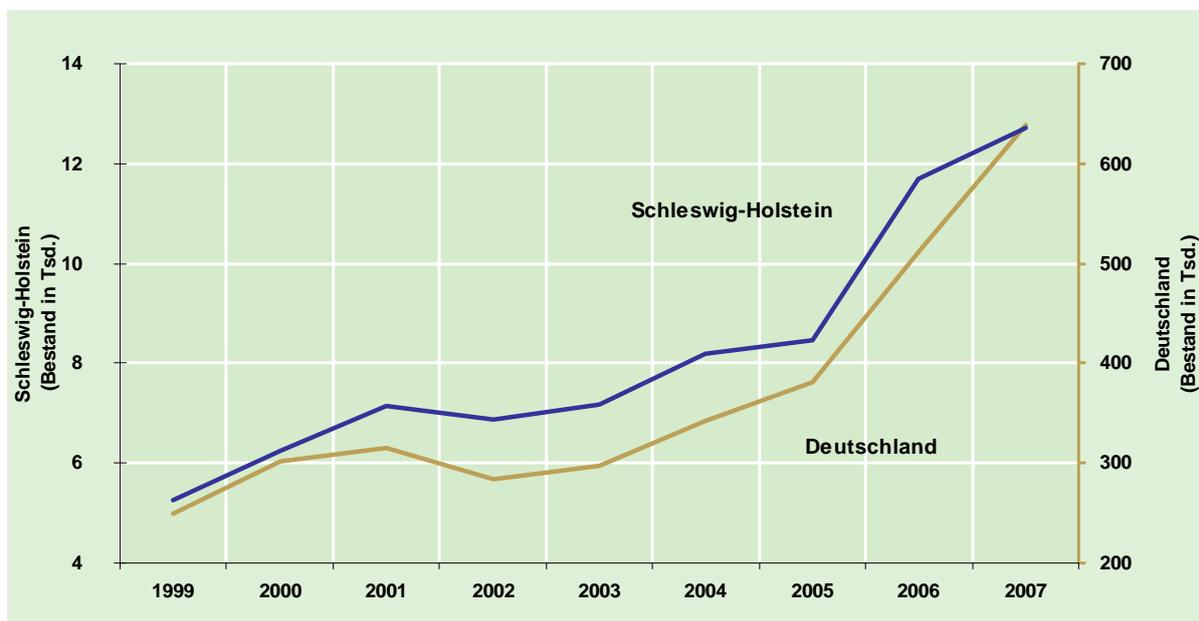
In Kapitel 3 erfolgt die Analyse der Entwicklung und Bedeutung – auch auf regionaler Ebene – sowie der Struktur von Zeitarbeit in Schleswig-Holstein.

3 Arbeitnehmerüberlassung in Schleswig-Holstein

3.1 Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung

Dieser Abschnitt widmet sich zunächst der quantitativen Bedeutung von Zeitarbeit in Schleswig-Holstein. 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 im Land. In Abbildung 2 ist für den Zeitraum 1999 bis 2007 die Zahl der in der Zeitarbeitsbranche Beschäftigten in Schleswig-Holstein sowie im Bundesgebiet abgebildet.

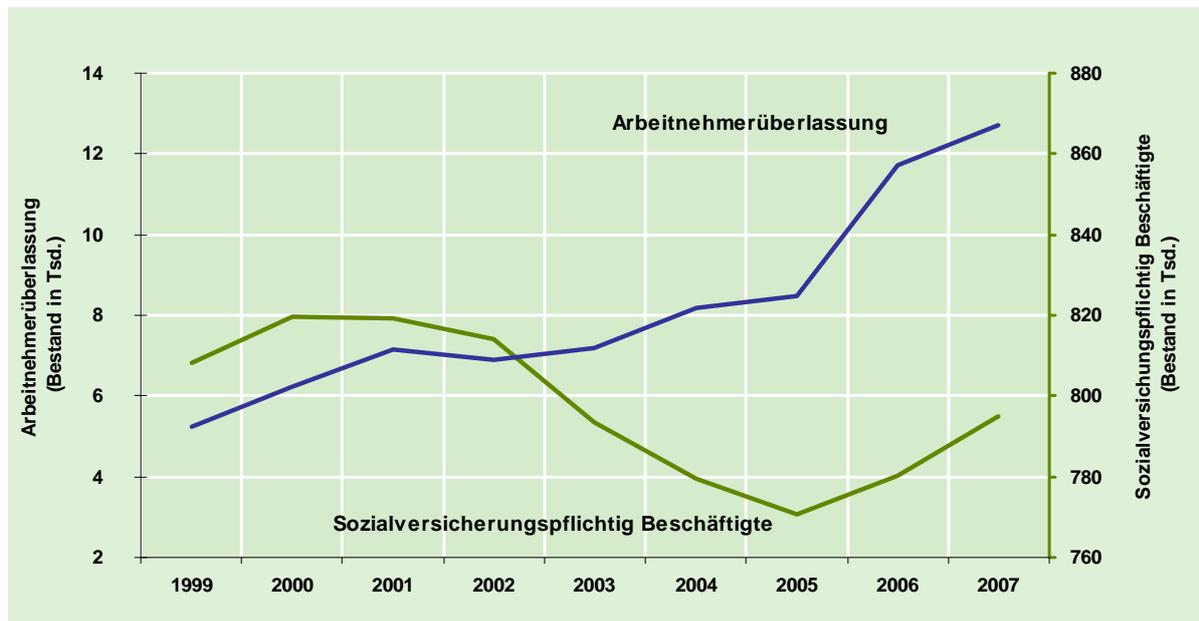
Abbildung 2: Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Schleswig-Holstein



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA

Die Abbildung zeigt, dass die Zahl der in der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigten Erwerbspersonen sowohl im gesamten Bundesgebiet als auch in Schleswig-Holstein – jeweils abgesehen von einem leichten Rückgang zwischen 2001 und 2002 – über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg angestiegen ist. In Schleswig-Holstein hat sich die Zahl der Leiharbeitskräfte von rund 5.250 im Juni 1999 auf über 12.700 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 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Schleswig-Holstein



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 Schleswig-Holstein die Entwicklung in der Arbeitnehmerüberlassung jener der Gesamtbeschäftigung gegenüber gestellt. Dabei offenbaren sich besondere Gesetzmäßigkeiten dieser Branche. Zunächst fällt auf, dass die Zeitarbeit vom allgemeinen Beschäftigungsrückgang nach dem Ende des New Economy-Booms weitgehend verschont geblieben ist. Lediglich zwischen 2001 und 2002 sind leichte Verluste zu verzeichnen und auch zwischen 2002 und 2003 fielen die Zuwächse gering aus, so dass lediglich wieder das Ausgangsniveau des Jahres 2001 erreicht wurde. In den Folgejahren konnte die Arbeitnehmerüberlassung dann jedoch deutliche Beschäftigungsgewinne verbuchen und sich damit von der bis ins Jahr 2005 anhaltenden negativen Entwicklung der Gesamtbeschäftigung absetzen.⁷ Dieser von der allgemeinen konjunkturellen Entwicklung abweichende Trend 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 wirtschaftlichen Abschwungs durch den starken positiven Trend in der Zeitarbeit, der sicherlich unter anderem auf die eingangs erwähnte Rücknahme von gesetzlichen Restriktionen zurückgeht,⁸ überlagert.

⁷ Bellmann und Kühl (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 Angebotsschub zurückzuführen sei, der die zunehmend angespannte Situation am Arbeitsmarkt für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung widerspiegeln.

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.

Für die Phase der jüngsten Entspannung am Arbeitsmarkt sieht man dann, dass der Beschäftigungszuwachs in der Zeitarbeitsbranche zwischen 2005 und 2006 deutlich steiler ausfällt als in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt. Zu Beginn des Aufschwungs reagieren Unternehmen in Bezug auf die Einstellung zusätzlicher Fachkräfte anscheinend zunächst zurückhaltend und decken ihren steigenden Personalbedarf über Verleihfirmen. Nachdem sich die wirtschaftliche Situation der Unternehmen zwischen 2006 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 anzunehmen, dass festangestellte 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.

Anhand der Tabelle 2 ist dieser Zusammenhang für die jüngste Entwicklung 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 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 Schleswig-Holstein. Hier fällt die Abschwächung des Wachstums der Leiharbeit am aktuellen Rand allerdings besonders stark aus: Während die Entwicklung im Vorjahr mit 38 % noch relativ deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt lag, blieb sie zwischen 2006 und 2007 klar hinter diesem zurück.

Tabelle 2: Veränderung der Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter und der Leiharbeitnehmer in Deutschland und Schleswig-Holstein in den Jahren 2005/2006 und 2006/2007

		Veränderung 2006/2005		Veränderung 2007/2006	
		absolut	in %	absolut	in %
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	Deutschland	176.070	0,7	500.230	1,9
	Schleswig-Holstein	9.656	1,3	14.884	1,9
Leiharbeiter	Deutschland	131.674	34,6	126.924	24,8
	Schleswig-Holstein	3.239	38,2	1.006	8,6

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Insgesamt ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Schleswig-Holstein zwischen 1999 und 2007 von rund 808.000 auf ca. 795.000 Arbeitnehmer zurückgegangen. Der Abbau von rund 13.000 Beschäftigungsverhältnissen entspricht einem Rückgang der Gesamtbeschäftigung von rund

1,6 % – das Wachstum der Leiharbeit in diesem Zeitraum lässt sich dagegen auf rund 142 % beziffern. Die aufgezeigte Entwicklung spiegelt insgesamt jene im Bundesgebiet wider, wobei sowohl das Wachstum der Zeitarbeit als auch der Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung in Schleswig-Holstein etwas schwächer ausgefallen sind als im gesamten Bundesgebiet (Wachstum Zeitarbeit: 156,9 %, Wachstum Gesamtbeschäftigung: -2,3 %).

Tabelle 3 zeigt die Entwicklung der Leiharbeit 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. Schleswig-Holstein belegt einen Platz im unteren Mittelfeld. Die Stadtstaaten Berlin und Hamburg haben mit rund 105 % bzw. 109 % deutlich unterdurchschnittliche Wachstumsraten.¹⁰

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 %. Schleswig-Holstein hatte unter den westdeutschen Bundesländern mit 0,6 % die geringste Leiharbeitsquote, unter den ostdeutschen Bundesländern war die Quote lediglich in Mecklenburg-Vorpommern genauso nied-

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 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 Leiharbeitnehmer im Saarland zwischen 2001 und 2002 um 3.850 deutlich gesunken ist.

rig und in Brandenburg noch etwas geringer (0,4 %). Die höchste Leiharbeitsquote verzeichnete Hamburg mit 1,7 %.¹¹ Im Jahr 2007 sind bundesweit 2,4 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche tätig. Schleswig-Holstein rangiert unter den westdeutschen Bundesländern mit 1,6 % weiter an letzter Stelle und auch unter den ostdeutschen Ländern ist die Bedeutung der Leiharbeit lediglich in Brandenburg genauso gering; Mecklenburg-Vorpommern hat mit 1,7 % dagegen nunmehr eine etwas höhere Leiharbeitsquote. Am anderen Ende der Skala rangieren Hamburg (3,4 %) und das Saarland (3,1 %) weiter in der Spitzengruppe, der nunmehr auch Bremen (3,4 %) und Thüringen (3,3 %) zuzuordnen sind.

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

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

¹² Dabei ist freilich 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.

Tabelle 3: Entwicklung der Leiharbeit in den Bundesländern

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

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 Schleswig-Holstein lag der Wert mit knapp 8 % unter 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 9 % in Schleswig-Holstein. 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.

Der gemessen an der nach wie vor relativ geringen Bedeutung der Zeitarbeit an der Gesamtbeschäftigung hohe Anteil an neuen Beschäftigungsverhältnissen erklärt sich aus zwei Faktoren: Zum einen dokumentiert er die wachsende Bedeutung der Zeitarbeitsbranche innerhalb der Gesamtbeschäftigung. Zum anderen ist in diesem Kontext die geringe Beschäftigungsdauer in der Leiharbeitsbranche zu berücksichtigen: 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 bleiben das Wachstum wie die Bedeutung von Leiharbeit in Schleswig-Holstein relativ 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.

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. 7% (Schleswig-Holstein).

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).

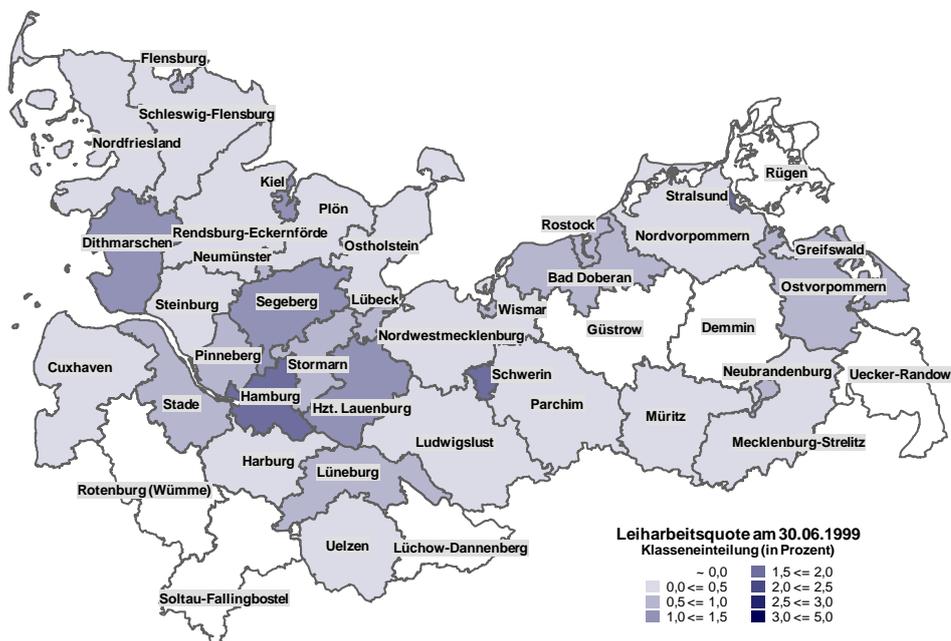
3.2 Regionale Verteilung und Entwicklung der Arbeitnehmerüberlassung in Schleswig-Holstein und Norddeutschland

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). Im Folgenden werden die regionalen Disparitäten in Schleswig-Holstein eingehender betrachtet. Um eine Einordnung der Resultate für das Land 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 Verteilung der Leiharbeitsquoten auf der Kreisebene für Schleswig-Holstein sowie Mecklenburg-Vorpommern und die Metropolregion Hamburg in den Jahren 1999 und 2007. Wir betrachten die Metropolregion Hamburg, weil die Hansestadt und die wirtschaftlich eng mit ihr verflochtenen Umlandregionen als ein gemeinsamer Wirtschaftsraum aufzufassen sind und erhebliche Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung in Schleswig-Holstein haben.

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.

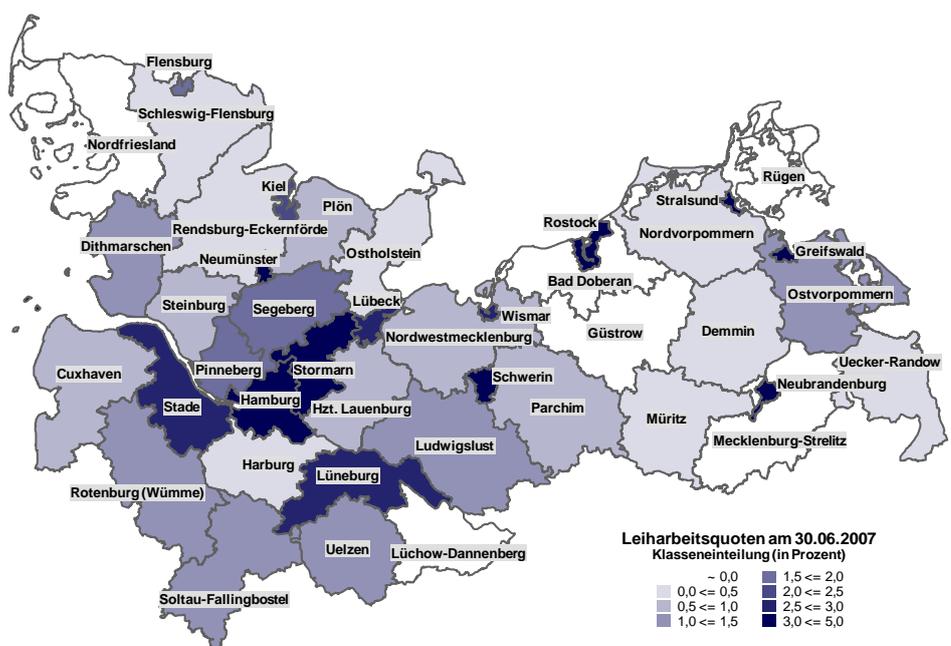
Die offensichtliche Präferenz der Leiharbeitsfirmen für Standorte in größeren Städten lässt sich sicherlich in starkem Maße durch die mit diesen Standorten verbundene Größe der Arbeits- und Absatzmärkte erklären. Ein großer lokaler Arbeitsmarkt gewährleistet die Erreichbarkeit eines großen Arbeitskräftepools. Zudem bieten die Kernstädte räumliche Nähe zu einer großen Zahl von potentiellen Kunden, d. h. Entleihfirmen. Die Möglichkeit, eine große Zahl von potentiellen 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 potentiellen 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 starken Expansion der Leiharbeit geführt. Vermutlich hat sich die Nachfrage vor allem in benachbarten Regionen – in Stade, Lüneburg und der Kernstadt Hamburg – in einem ausgeprägten Wachstum der Arbeitnehmerüberlassung niedergeschlagen.

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.

Auch die regionale Verteilung der Arbeitnehmerüberlassung in Schleswig-Holstein wird wesentlich durch das bereits angesprochene Stadt-Land-Gefälle geprägt. Die höchsten Beschäftigungsanteile erzielt die Branche in der Regel in den Städten – Spitzenreiter unter den kreisfreien Städten ist Neumünster mit einer Leiharbeitsquote von 3,2 %. Weil die Nachfrager nach Leiharbeit eher in den Städten als auf dem Land zu finden sind, haben sich auch die Zeitarbeitsunternehmen in Schleswig-Holstein vorwiegend in den Zentren angesiedelt. Eine nicht unwesentliche Bedeutung für die regionale Verteilung der Arbeitnehmerüberlassung kommt dabei sicher den Standorten der Schiffbauindustrie im Land 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).

Aber auch im Hamburger Umland ist die Bedeutung der Zeitarbeit vergleichsweise groß. So liegt der Kreis Stormarn, was den Beschäftigungsanteil der Leiharbeit betrifft, gleichauf mit Neumünster. Parallel zu den Unterschieden zwischen Kernstädten und weniger verdichteten Gebieten lässt sich also ein Nord-Süd-Gefälle innerhalb des Landes feststellen. Besonders gering ist die Bedeutung der Arbeitnehmerüberlassung in den ländlich peripheren Gebieten an der deutsch-dänischen Grenze, in Nordfriesland (weniger als 10 Beschäftigte in der Branche) und dem Kreis Schleswig-Flensburg (Leiharbeitsquote 0,2 %). Von Bedeutung dürfte in diesem Zusammenhang auch die Wirtschaftsstruktur dieser Regionen sein. Ausgeprägte Spezialisierungen auf den Fremdenverkehrsbereich, die Landwirtschaft und das Baugewerbe haben vermutlich die Nachfrage nach Leiharbeitskräften gedämpft. Während die Nutzung von Leiharbeitern im Bauhauptgewerbe aufgrund gesetzlicher Regelungen nur beschränkt möglich ist (vgl. Burda und Kvasnicka 2006), nutzen die anderen Branchen offenbar vorwiegend Saisonarbeitskräfte und geringfügig Beschäftigte zur Flexibilisierung im Personalbereich.

Zwischen 1999 und 2007 hat die Arbeitnehmerüberlassung in fast allen Kreisen Schleswig-Holsteins einen deutlichen Beschäftigungszuwachs realisieren können. Lediglich in Nordfriesland und im Herzogtum Lauenburg hat die Zahl der Arbeitsplätze in Zeitarbeitsunternehmen abgenommen. Relativ moderat war der Beschäftigungsaufbau in Dithmarschen und Segeberg (+32 % bzw. +51 %). In allen anderen Regionen hat sich die Beschäftigtenzahl zumindest verdoppelt. Stormarn, Steinburg und der Kreis Ostholstein erzielten sogar Wachstumsraten von mehr als 300 %, wobei hier zu berücksichtigen ist, dass die hohe relative Veränderungsrate zum Teil dem geringen absoluten Ausgangsniveau in 1999 geschuldet ist. Insgesamt ist festzustellen, dass Regionen, die bereits 1999 vergleichsweise viele Arbeitskräfte in der Arbeitnehmerüberlassung aufwiesen, häufig höhere Wachstumsraten haben. Somit besteht in Schleswig-Holstein die Nutzung der Zeitarbeit betreffend eine Tendenz zu sich vertiefenden regionalen Disparitäten.¹⁸

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass auf der kleinräumigen Ebene noch stärkere Disparitäten in der Nutzung der Arbeitnehmerüberlassung bestehen als auf der Bundesländerebene. 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. In Mecklenburg-Vorpommern haben sich die Disparitäten zwischen Städten und ländlichen Regionen seit 1999 weiter vertieft. Im Nordwesten zeigt sich dagegen eher ein Abbau der Unterschiede in den Leiharbeitsquoten, vor allem in der Metropolregion Hamburg, für die eine deutliche Suburbanisierungstendenz festzustellen ist. 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. Im folgenden Abschnitt werden die Einsatzfelder der Arbeitnehmerüberlassung in Schleswig-Holstein 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 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 Schleswig-Holstein zunächst differenziert nach sechs Berufsbereichen ausgewiesen.

¹⁸ Dies steht im Gegensatz zu den Ergebnissen in Jahn und Wolf (2005) für das Bundesgebiet insgesamt. Schleswig-Holstein hebt sich offenbar von der bundesweit zu beobachtenden Angleichung zwischen Städten und weniger verdichteten Gebieten ab.

Tabelle 4: Berufsbereiche der Leiharbeitskräfte in Deutschland und Schleswig-Holstein

	Deutschland				Schleswig-Holstein			
	Bestand		Anteile in %	LAQ in %	Bestand		Anteile in %	LAQ in %
	1999	2007	2007	2007	1999	2007	2007	2007
Pflanzenbau, Tierzucht, Fischerei	642	1.363	0,2	0,3	8	50	0,4	0,3
Bergleute, Mineralgewinner	70	329	0,1	1,0	0	0	0,0	0,0
Fertigungsberufe	161.801	417.447	65,3	5,7	3.597	7.490	58,9	3,8
Technische Berufe	7.944	16.066	2,5	0,9	116	237	1,9	0,6
Dienstleistungsberufe	77.173	199.611	31,2	1,2	1.524	4.854	38,2	0,9
Sonstige Arbeitskräfte	1.088	4.215	0,7	1,3	4	82	0,6	1,3
Gesamt	248.720	639.033	100,0	2,4	5.249	12.713	100,0	1,6

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Wie die Gesamtbeschäftigung auch setzt sich die Leiharbeitnehmerschaft im Wesentlichen aus Arbeitskräften zusammen, die Fertigungs- und Dienstleistungstätigkeiten nachgehen. Anders als in der Gesamtbeschäftigung dominieren in der Leiharbeit sowohl im Bundesgebiet als auch in Schleswig-Holstein jedoch die Fertigungsberufe. Ihr Anteil an allen Beschäftigten der Branche lag in Deutschland zuletzt bei rund 65 %, während unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lediglich rund 27 % einen Fertigungsberuf ausüben. In Schleswig-Holstein ist die Dominanz der Fertigungsberufe in der Leiharbeit etwas weniger ausgeprägt: Rund 59 % sind in diesem Bereich tätig, allerdings kommt den entsprechenden Tätigkeiten im Land traditionell auch insgesamt eine etwas geringere Bedeutung zu als im Bundesdurchschnitt.

Der sektorale Strukturwandel in der Gesamtbeschäftigung, der durch eine in den vergangenen Jahrzehnten abnehmende Bedeutung der Tätigkeiten im sekundären und eine zunehmende Dominanz des tertiären Sektors gekennzeichnet ist, spiegelt sich also zunächst nicht in der Tätigkeitsstruktur der Leiharbeitnehmerschaft wider. Gleichwohl ist für Schleswig-Holstein festzustellen, dass den Fertigungstätigkeiten in der Leiharbeit im Jahr 1999 eine noch deutlich höhere Bedeutung zukam, und der entsprechende Anteil heute um zehn Prozentpunkte unter dem Ausgangsniveau liegt. Da sich auf Bundesebene keine entsprechenden Veränderungen abzeichnen, könnte diese Entwicklung darauf hindeu-

ten, dass sich im Land, anders als im Bund, die Berufsstruktur in der Leiharbeitsbranche zukünftig weiter zugunsten der Dienstleistungstätigkeiten verschieben wird.¹⁹

Dieser Trend ist im Übrigen nicht auf die in Abschnitt 3.2 diskutierten Suburbanisierungstendenzen in der Metropolregion Hamburg zurückzuführen. Der Anteil der Dienstleistungstätigkeiten an der Zeitarbeit liegt in der Hamburger Kernstadt mit fast 50 % noch weiter über dem Bundesdurchschnitt (31 %) als in Schleswig-Holstein, so dass zu vermuten wäre, dass das starke Wachstum der Leiharbeit in den Schleswig-Holsteinischen Kreisen der Metropolregion ebenfalls in erheblichem Maße durch Dienstleistungstätigkeiten getragen wird. In ihnen liegt der Anteil der Dienstleistungsberufe an der Zeitarbeit mit 34 % jedoch noch um 4 Prozentpunkte unter dem Anteil im Bundesland insgesamt. Offenbar sind es, wie bereits vermutet, insbesondere Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, die um die Kernstadt herum einen Ring bilden, in dem eine hohe Nachfrage nach Zeitarbeitskräften im Fertigungsbereich besteht. Außerhalb dieses Rings steigt dann in der Fläche Schleswig-Holsteins die Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten in der Zeitarbeit wieder an.

Dass die Zeitarbeit sowohl im gesamten Bundesgebiet als auch in Schleswig-Holstein im Verarbeitenden Gewerbe eine größere Rolle spielt als im Dienstleistungssektor, zeigen auch die jeweiligen bereichsspezifischen Leiharbeitsquoten. Während der Anteil der Leiharbeiter an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Fertigungsbereich in Schleswig-Holstein bei 3,8 % liegt (Deutschland: 5,7 %), fällt er unter den Dienstleistungsberufen mit 0,9 % (Deutschland: 1,2 %) deutlich unterdurchschnittlich aus.

Im Folgenden soll eine tiefer gehende Differenzierung der Berufe weiteren Aufschluss über die Einsatzfelder der Leiharbeitskräfte geben. Hierfür wird die Verteilung der Leiharbeitnehmerschaft auf 86 Berufsgruppen betrachtet. Hierbei 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 % der in der Zeitarbeitsbranche Beschäftigten üben einen dieser Berufe aus, in Schleswig-Holstein sind es sogar 82 %. In der Tabelle sind neben dem Bestand im Bundesgebiet und in Schleswig-Holstein für die Jahre 1999 und 2007 auch die relativen Anteile der einzelnen Berufsgruppen an der Leiharbeit insgesamt sowie die jeweilige Leiharbeitsquote ausgewiesen.²⁰

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 ist insbesondere die große Bedeutung der Berufsgruppen "Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe" und "Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter", die zusammen rund 43 % aller Leiharbeiter in Schleswig-Holstein repräsentieren (Deutschland rund 46 %). Der Anteil dieser beiden Berufsgruppen an der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung liegt dagegen in Schleswig-Holstein wie im Bundes-

¹⁹ 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.

²⁰ Eine Sortierung nach den 10 häufigsten Berufen von Zeitarbeitskräften in Schleswig-Holstein hätte mit einer Ausnahme die gleichen Berufe ausgewiesen: statt der Metallverbinder (181 Leiharbeitskräfte) wären die Reinigungsberufe (246 Leiharbeitskräfte) in die TOP 10 gerückt.

gebiet insgesamt bei lediglich rund 5 %. Die Dominanz dieser beiden Gruppen innerhalb der Leiharbeitnehmerschaft hat im Beobachtungszeitraum noch zugenommen, 1999 machten sie gemeinsam nur einen Anteil von 31 % (Deutschland) bzw. 29 % (Schleswig-Holstein) aus. Und 1980, so zeigen Burda und Kvasnicka (2006, 219), kam der heute 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 Schleswig-Holstein 1999, 2007

Berufsgruppen	Deutschland						Schleswig-Holstein					
	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	944	3.397	18,0	26,7	15,3	32,4
Bürofach-, Bürohilfskräfte	40.663	74.286	16,3	11,6	1,0	1,8	661	1.609	12,6	12,7	0,5	1,3
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	21.448	62.210	8,6	9,7	2,6	7,4	564	2.082	10,7	16,4	2,1	7,9
Schlosser	29.557	48.290	11,9	7,6	3,7	6,8	980	1.077	18,7	8,5	4,8	6,1
Elektriker	19.794	30.558	8,0	4,8	2,7	4,7	515	946	9,8	7,4	2,4	4,7
Montierer und Metallberufe	11.103	15.814	4,5	2,5	2,2	3,3	156	252	3,0	2,0	1,9	4,5
Feinblechner, Installateure	11.040	14.318	4,4	2,2	2,8	4,7	257	297	4,9	2,3	2,2	3,1
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	8.527	12.314	3,4	1,9	2,9	5,6	136	272	2,6	2,1	1,6	3,9
Mechaniker	2.828	10.817	1,1	1,7	0,6	2,0	55	330	1,0	2,6	0,3	2,0
Metallverbinder	5.254	10.434	2,1	1,6	5,5	12,0	186	181	3,5	1,4	7,8	10,4
Kumulierte Werte der Top 10 Berufsgruppen	206.763	512.227	83,1	80,2	2,4	6,0	4.454	10.443	84,9	82,1	1,8	4,4
alle Berufsgruppen	248.720	639.033	100,0	100,0	0,9	2,4	5.249	12.713	100,0	100,0	0,6	1,6

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Der Bedeutungszuwachs der beiden Berufsgruppen innerhalb der Zeitarbeitnehmerschaft wird durch eine Betrachtung der Veränderung der Beschäftigtenzahlen zwischen 1999 und 2007 noch einmal unterstrichen: Fast 4.000 der knapp 7.500 zusätzlichen Stellen in der Leiharbeit in Schleswig-Holstein werden von Hilfsarbeitern oder von Lagerverwaltern/Lager- und Transportarbeitern besetzt. Die im Jahr 1999 mit 980 Personen am stärksten besetzte Berufsgruppe, die Schlosser, weisen acht Jahre später dagegen lediglich 97 zusätzliche Stellen auf. Mit Ausnahme der Mechaniker verzeichnen auch alle anderen ausgewiesenen Handwerksberufe unterdurchschnittliche Wachstumsraten. Die Entwicklung der Bürofach- und Bürohilfskräfte, der einzigen dem klassischen "white collar"-Dienstleistungsbereich zuzuordnenden Tätigkeitsgruppe unter den Top 10, entspricht im Beobachtungszeitraum in etwa dem durchschnittlichen Wachstum der Zeitarbeit im Land.²¹

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

Abschließend kann eine Betrachtung der Leiharbeitsquote der Berufsordnungen Aufschluss über die Bedeutung der Zeitarbeit innerhalb des jeweiligen Tätigkeitsfeldes geben. Insbesondere unter den Hilfsarbeitern ohne Tätigkeitsangabe spielt die Leiharbeit eine herausragende Rolle: In Schleswig-Holstein ist fast jeder Dritte in diesem Bereich Beschäftigte nicht in dem Betrieb angestellt, in dem er seine Tätigkeit ausübt, sondern von einem Zeitarbeitsunternehmen an diesen verliehen. Bundesweit liegt die Leiharbeitsquote unter den Hilfsarbeitern sogar bei 41,5 %. Auch die Gruppe der Lagerverwalter/Lager- und Transportarbeiter weist mit 7,9 % im Bundesland und 7,4 % im Bundesgebiet eine weit überdurchschnittliche Leiharbeitsquote auf. Bei diesen Tätigkeitsfeldern handelt es sich möglicherweise um Bereiche, in 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 Landesdurchschnitt 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. Die Leiharbeitsquote der Bürofach- und -hilfskräfte, in Schleswig-Holstein immerhin die drittgrößte Berufsgruppe unter den Leiharbeitnehmern, bleibt im Gegensatz zu den vorher genannten Berufsgruppen hinter dem Landesdurchschnitt zurück.

Zusammenfassend ist zu konstatieren, dass die Zeitarbeitsbranche in Schleswig-Holstein, genauso wie im Bundesgebiet insgesamt, wesentlich durch Tätigkeiten im Fertigungsbereich geprägt ist und sich somit deutlich von der Berufsstruktur der Gesamtbeschäftigung unterscheidet. Dabei weist die Untersuchung der Einsatzfelder von Leiharbeitskräften darauf hin, dass es sich neben handwerklichen Tätigkeiten in erheblichem Umfang um solche mit relativ geringen Qualifikationsanforderungen handelt. Die folgenden Abschnitte widmen sich der strukturellen Zusammensetzung der Leiharbeitnehmerschaft. Dabei wird zur weiteren Vertiefung der Diskussion um die Einsatzfelder zunächst die Qualifikation der Zeitarbeitnehmer im Mittelpunkt der Betrachtung stehen.

3.4 Struktur der Gruppe der Leiharbeitnehmer

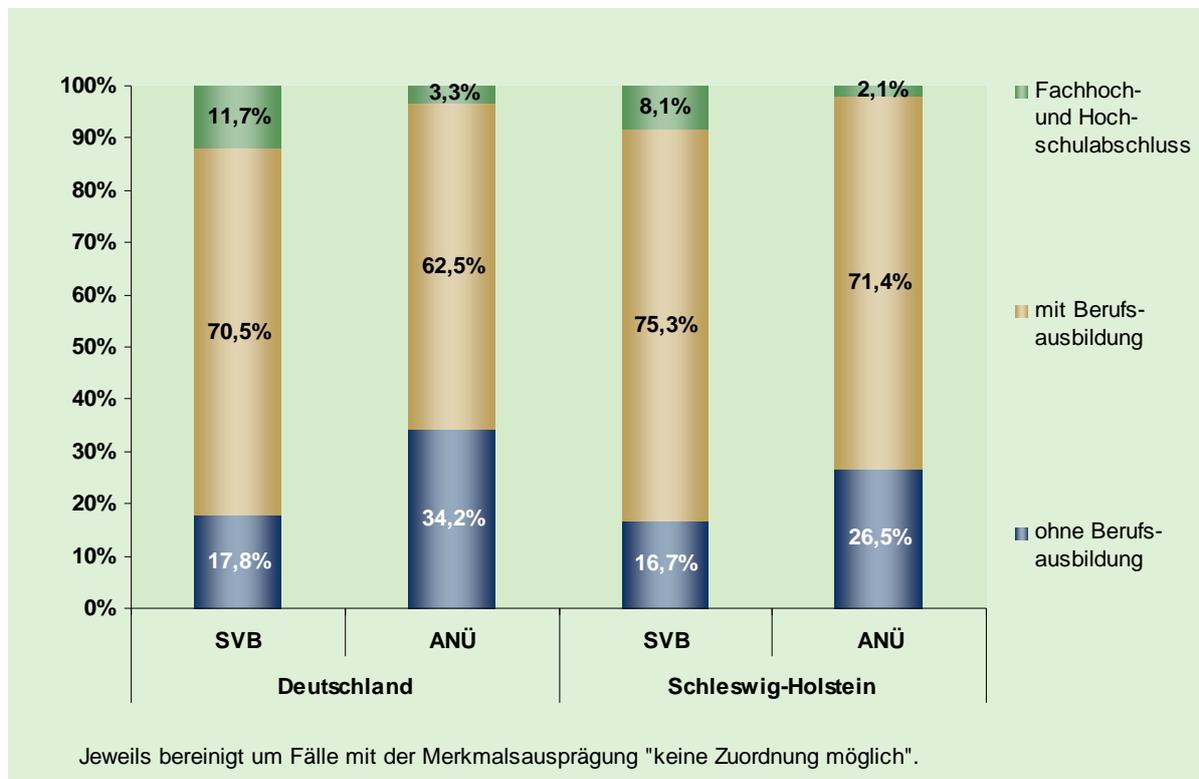
Eine Untersuchung der Zusammensetzung der Leiharbeitnehmerschaft wird Aufschluss darüber geben, ob die Arbeitnehmerüberlassungsbranche nicht nur in Bezug auf die Einsatzfelder, sondern auch in Bezug auf die Beschäftigtengruppe strukturelle Besonderheiten aufweist. Hierfür stehen Informationen über das Ausbildungsniveau, 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 Schleswig-Holstein ausgewiesen.

Als Referenz ist zudem die Zusammensetzung der Gesamtbeschäftigung nach Qualifikation aufgeführt.²²

Abbildung 6: Qualifikationsstruktur in der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung und in der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Schleswig-Holstein 2007



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Es zeigt sich, dass in Schleswig-Holstein die Leiharbeiter mit Berufsausbildung die weitaus größte Teilgruppe darstellen (71,4 %). Der entsprechende Anteil im Bund fällt mit 62,5 % deutlich geringer aus. Die zweitgrößte Gruppe bilden die Personen ohne Berufsausbildung, die in Schleswig-Holstein mit 26,5 % wesentlich kleiner ist als im gesamten Bundesgebiet (34,2 %). Akademiker sind mit 2,1 % (Schleswig-Holstein) bzw. 3,3 % (Deutschland) nur eine Randgruppe in der Arbeitnehmerüberlassung. Damit ist zu konstatieren, dass die Leiharbeitnehmerschaft in Schleswig-Holstein trotz eines etwas geringeren Anteils an Hochqualifizierten insgesamt besser qualifiziert ist als dies im Bundesdurchschnitt der Fall ist – der Anteil der Beschäftigten mit einem qualifizierten Berufsabschluss liegt im Land um fast acht Prozentpunkte über dem im Bund.

Dass das tendenziell höhere Qualifikationsniveau der Leiharbeitnehmerschaft in Schleswig-Holstein offenbar ein Spezifikum der Branche im Land ist, zeigt sich bei einem Vergleich mit der Qualifikati-

²² In der Beschäftigungsstatistik liegen für einen nicht unwesentlichen und seit 1999 wachsenden Anteil der Beschäftigten keine Informationen über den Ausbildungsabschluss vor. So sind rund 20 % der Arbeitnehmer der Leiharbeitsbranche in Schleswig-Holstein 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.

onsstruktur der Gesamtbeschäftigung auf beiden regionalen Ebenen. Hier liegt der Anteil der Personen ohne Berufsausbildung in Schleswig-Holstein mit 16,7 % nur geringfügig unter dem Referenzwert im Bundesgebiet. Die Arbeitnehmer im Land sind also insgesamt keineswegs höher qualifiziert als im Bundesdurchschnitt.

Darüber hinaus ist trotz des relativ hohen Qualifikationsniveaus der Leiharbeiter in Schleswig-Holstein bei einem Vergleich mit der Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung im Land festzustellen, dass die in der Leiharbeit beschäftigten Erwerbspersonen ein geringeres Qualifikationsniveau aufweisen. So liegt der Anteil der Akademiker um sechs Prozentpunkte unter dem Gesamtdurchschnitt, jener der Personen ohne Berufsausbildung dagegen um knapp zehn 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 Schleswig-Holstein 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 Schleswig-Holstein 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 6 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt, im Jahr 2007 um 7,7 Prozentpunkte.

Obleich die Gruppe der Leiharbeitnehmer aktuell im Mittel etwas höher qualifiziert ist als noch 1999, hat sich die unterdurchschnittliche Bedeutung der qualifizierten Beschäftigten in der Leiharbeit im Zeitverlauf noch vertieft, da auch die Beschäftigten insgesamt heute höher qualifiziert sind als noch 1999. Dabei ist der größere Abstand zur Gesamtbeschäftigung auf die Bedeutung Hochqualifizierter zurückzuführen: In Schleswig-Holstein stagnierte ihr Anteil in der Zeitarbeit bei 2,1 %, während er in der Gesamtbeschäftigung um 1,7 Prozentpunkte auf 8,1 % ausgebaut werden konnte; im Bundesgebiet ging der Anteil der Akademiker in der Leiharbeit sogar leicht zurück, während er in der Gesamtbeschäftigung um 2,4 Prozentpunkte gewachsen ist.

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 Schleswig-Holstein umso höher ist, je niedriger das Qualifikationsniveau ausfällt. So sind aktuell 2,7 % aller Beschäftigten ohne Berufsausbildung als Leiharbeiter tätig. Unter den Erwerbstätigen mit Berufsausbildung sind es 1,6 % und unter den Akademikern lediglich 0,4 %. Eine entsprechend abgestufte Bedeutung ist auch für Deutschland zu beobachten. Vergleicht man die Werte aus 1999 mit jenen aus 2007, so scheint sich der negative Zusammenhang von Leiharbeitsquote und Ausbildungsniveau noch verstärkt zu haben.

Der hohe Anteil Geringqualifizierter unter den Beschäftigten der Zeitarbeitsbranche ist sicher im Kontext mit den oben bereits kurz thematisierten relativ geringen Qualifikationsanforderungen der dominierenden Berufsgruppen (Hilfsarbeiter, Lagerarbeiter²³) zu interpretieren. Die relativ hohe Leihar-

²³ Unter den 2.082 Lagerverwaltern, Lager- und Transportarbeitern in der Zeitarbeitsbranche in Schleswig-Holstein 2007 sind rund 89 % Lager- oder Transportarbeiter und weniger als 8 % Lagerverwalter oder Magazinier.

beitsquote unter den Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung kann auch ein Zeichen dafür sein, dass die Branche dieser Personengruppe eine Erwerbsperspektive eröffnet, die ihr in der regulären Beschäftigung möglicherweise verschlossen bliebe.

Tabelle 6: Qualifikationsstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung und in der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung in Deutschland und Schleswig-Holstein*

Berufsausbildung	Deutschland		Schleswig-Holstein		Deutschland		Schleswig-Holstein	
	1999	2007	1999	2007	1999	2007	1999	2007
	Bestand in der ANÜ				Anteil an der ANÜ in %			
ohne Berufsausbildung	78.954	186.458	1.265	2.752	34,6	34,2	28,6	26,5
mit Berufsausbildung	141.321	340.209	3.064	7.411	61,8	62,5	69,3	71,4
FH- / Hochschulabschluss	8.225	17.994	93	214	3,6	3,3	2,1	2,1
	Bestand in der SVB				Anteil an der SVB in %			
ohne Berufsausbildung	4.996.813	4.037.980	131.652	102.883	20,2	17,8	19,2	16,7
mit Berufsausbildung	17.466.821	16.018.435	510.764	463.984	70,6	70,5	74,4	75,3
FH- / Hochschulabschluss	2.290.555	2.651.893	43.657	49.695	9,3	11,7	6,4	8,1
					Leiharbeitsquote in %			
ohne Berufsausbildung					1,6	4,6	1,0	2,7
mit Berufsausbildung					0,8	2,1	0,6	1,6
FH- / Hochschulabschluss					0,4	0,7	0,2	0,4

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

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

In Tabelle 7 sind die am häufigsten ausgeübten Berufe in der Leiharbeit, die bereits in Abschnitt 3.3 diskutiert wurden, mit den Ausbildungsniveaus gekreuzt. Abgebildet sind die jeweiligen Anteile der Qualifikationsstufen pro Berufsgruppe in der Gesamtbeschäftigung und in der Arbeitnehmerüberlassung in Schleswig-Holstein 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 51 % und bei den Lagerverwaltern/Lager- und Transportarbeitern sogar bei über 67 %. Bemerkenswert ist, dass der entsprechende Anteil in der Arbeitnehmerüberlassung geringer ausfällt. Umgekehrt formuliert: Der Anteil der Ungelernten in den beiden Berufsgruppen 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.²⁴ Damit wäre Geringqualifizierten der Weg zu einer Festanstellung in einem Normalarbeitsverhältnis selbst bei Tätigkeiten mit formal relativ 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 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 dann 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.

²⁴ 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.).

Tabelle 7: Qualifikationsstruktur in ausgewählten Berufsgruppen in Schleswig-Holstein 2007

Berufsgruppe	Anteil des Ausbildungsniveaus in %					
	SVB			ANÜ		
	Berufsausbildung					
	ohne	mit	FH- / Hochschulabschluss	ohne	mit	FH- / Hochschulabschluss
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	48,4	50,8	0,8	54,0	45,7	0,2
Bürofach-, Bürohilfskräfte	8,8	86,1	5,1	8,8	84,2	7,1
Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	31,9	67,3	0,8	42,2	56,6	1,2
Schlosser	12,0	87,6	0,4	6,0	93,8	0,2
Elektriker	14,8	84,0	1,2	2,7	96,4	0,9
Montierer und Metallberufe	35,5	63,9	0,5	10,1	88,6	1,3
Feinblechner, Installateure	17,1	82,6	0,3	2,4	97,6	0,0
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	19,0	80,8	0,2	6,0	94,0	0,0
Mechaniker	20,5	79,1	0,4	3,4	96,6	0,0
Metallverbinder	12,2	87,3	0,5	2,8	97,2	0,0
Gesamt	16,7	75,3	8,1	26,5	71,4	2,1

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, der sich innerhalb der letzten Jahre auch kaum erhöht hat. Entsprechend steht die Leiharbeitsquote in einem negativen Zusammenhang mit dem Qualifikationsniveau. 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 Nationalität der Leiharbeitnehmer

Wie die Geringqualifizierten sind auch Ausländer auf dem deutschen Arbeitsmarkt weit überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. So lag die Arbeitslosenquote²⁵ unter den Ausländern im

²⁵ Bezugsgröße: abhängige Erwerbspersonen.

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 Schleswig-Holstein 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 Schleswig-Holstein deutlich über jener der Deutschen liegt. Während 2,7 % aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer in Schleswig-Holstein als Leiharbeiter tätig sind, sind es unter den Deutschen nur 1,6 %. 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 Schleswig-Holstein um 149 % gestiegen, bei den Ausländern dagegen lediglich um 74 %. Auch im Bundesgebiet fällt das Wachstum bei den deutschen Arbeitskräften in der Branche mit 168 % stärker aus als bei den nichtdeutschen (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

	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
Schleswig-Holstein	4.767	11.880	0,6	1,6	477	830	1,5	2,7

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Die deutlich 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). Damit weisen sie anteilig ein besseres Matching mit den in der Zeitarbeit angebotenen Tätigkeiten, die ihrerseits, wie im vorangegangenen Abschnitt ausgeführt, häufig relativ geringe Qualifikationsanforderungen stellen, auf als deutsche Arbeitnehmer.

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 Schleswig-Holstein sind mit 36,5 % anteilig ebenfalls weitaus mehr Ausländer im Fertigungsbereich beschäftigt als Deutsche (24,0 %). 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, der zu jener Zeit unter Arbeitskräftemangel

litt, zu verrichten. Wie ihre Eltern sind auch die Kinder jener Migranten überproportional häufig im sekundären Sektor beschäftigt – und üben hier oft unqualifizierte Industriearbeit aus, 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 Schleswig-Holstein mit 72,1 % anteilig mehr Ausländer eine Fertigungstätigkeit aus als Deutsche (58,3 %).

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 das Verhalten der ganzen Gruppe wird als statistische Diskriminierung bezeichnet (Becker 1957). In diesem Fall könnte eine Beschäftigung in der Zeitarbeit Menschen nichtdeutscher 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 ausgeprägte Dominanz von Fertigungstätigkeiten bei ausländischen Leiharbeitnehmern in der Berufsstruktur niederschlägt. In Tabelle 9 sind für Deutschland und Schleswig-Holstein der jeweilige Anteil sowie die Leiharbeitsquote der 10 häufigsten Berufsgruppen in der Leiharbeit (vgl. Abschnitt 3.3) für Deutsche und Ausländer abgebildet. 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 79,8 % und 81,4 % aller Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeit ab. Sowohl im gesamten Bundesgebiet als auch in Schleswig-Holstein haben die Hilfsarbeiter- und Lagertätigkeiten unter den Ausländern jedoch eine noch deutlich größere Bedeutung als unter den Deutschen. So sind in Schleswig-Holstein 57,8 % der nichtdeutschen Leiharbeitnehmer mit entsprechenden Tätigkeiten betraut, aber nur 42,1 % der deutschen. Die Bedeutung der ausgewiesenen Handwerksberufe fällt dagegen mit Ausnahme der Montierer und Metallberufe sowie der Metallverbinder für die ausländischen Zeitarbeitskräfte deutlich geringer aus. Gleiches gilt für die Bürotätigkeiten.

Tabelle 9: Top 10 Berufsgruppen in der Arbeitnehmerüberlassung 2007 nach Staatszugehörigkeit

Berufsgruppe	Deutschland				Schleswig-Holstein			
	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	26,0	37,6	32,6	30,8
Bürofach-, Bürohilfskräfte	12,6	5,0	1,7	3,2	13,3	3,6	1,3	1,5
Lagerverwalter, Lager-/Transportarbeiter	9,3	12,3	6,9	10,7	16,1	20,2	7,7	12,4
Schlosser	7,9	5,1	6,6	10,3	8,7	5,9	6,0	7,8
Elektriker	5,2	2,1	4,6	7,2	7,7	3,9	4,7	8,9
Montierer und Metallberufe	2,4	3,2	3,3	3,4	2,0	2,3	4,6	2,9
Feinblechner, Installateure	2,4	1,2	4,6	7,0	2,4	1,1	3,1	6,0
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	2,0	1,2	5,6	5,3	2,2	0,6	3,9	2,6
Mechaniker	1,8	1,1	2,0	3,6	2,7	1,6	1,9	3,9
Metallverbinder	1,4	3,1	10,8	18,1	1,2	4,7	10,0	12,1
kumulierte Werte der Top 10 Berufsgruppen	79,8	82,7	5,5	13,0	82,2	81,4	4,2	9,6
alle Berufsgruppen	100,0	100,0	2,2	4,6	100,0	100,0	1,6	2,7

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

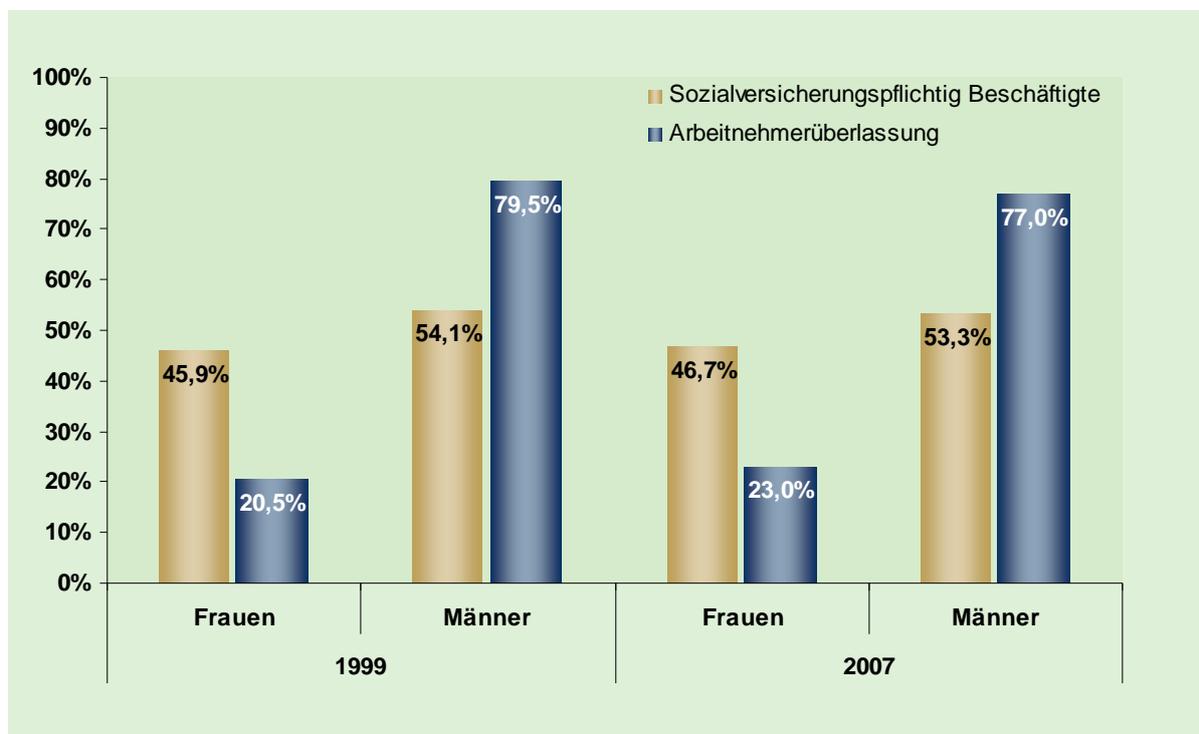
Die nach deutscher und nichtdeutscher Staatsangehörigkeit differenzierte Betrachtung hat gezeigt, dass der Leiharbeit unter Ausländern eine noch deutlich größere Bedeutung zukommt als unter deutschen Beschäftigten. Innerhalb der Branche sind Ausländer darüber hinaus häufiger im Fertigungsbereich tätig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

3.4.3 Geschlechtsstruktur

Die in Abschnitt 3.3 diskutierten Tätigkeitsbereiche der Leiharbeitskräfte weisen eine ausgeprägte Spezialisierung auf Fertigungsberufe auf, in denen der Frauenanteil an der Beschäftigung traditionell eher gering ausfällt. Den daraus abzuleitenden Annahmen entsprechend zeigt sich, dass in der Leiharbeitsbranche weit mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.

In Abbildung 7 sind für Schleswig-Holstein die Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern in der Arbeitnehmerüberlassung für die Jahre 1999 und 2007 ausgewiesen. Als Vergleichswerte dienen die geschlechtsspezifischen Anteile in der Gesamtbeschäftigung in Schleswig-Holstein.

Abbildung 7: Geschlechtsstruktur in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und in der Arbeitnehmerüberlassung in Schleswig-Holstein 1999 und 2007



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Die Abbildung zeigt, dass mehr als drei Viertel der Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche männlich sind. In der Gesamtbeschäftigung fällt die Dominanz der Männer dagegen mit rund 53 % deutlich geringer aus. Im Bundesgebiet ist die geschlechtsspezifische Beschäftigtenstruktur ähnlich gelagert, wobei der Anteil der Männer in der Leiharbeitsbranche mit einem Anteil von gut 72 % etwas geringer ausfällt, jener an der Gesamtbeschäftigung dagegen etwas höher (55 %) – Frauen sind also in der Leiharbeitsbranche Schleswig-Holsteins noch stärker unterrepräsentiert als im Bundesdurchschnitt.

Die geringe zahlenmäßige Bedeutung der Frauen in der Leiharbeitsbranche spiegelt sich auch in der geschlechtsspezifischen Leiharbeitsquote wider. Diese fällt in Schleswig-Holstein unter den Männern mit 2,3 % fast dreimal so hoch aus wie die der Frauen (0,8 %).

Seit 1999 ist der Anteil der Frauen an der Arbeitnehmerüberlassung in Schleswig-Holstein um 2,5 Prozentpunkte gestiegen. In Deutschland erhöhte sich der Anteil der Leiharbeiterinnen ebenfalls, und zwar 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.

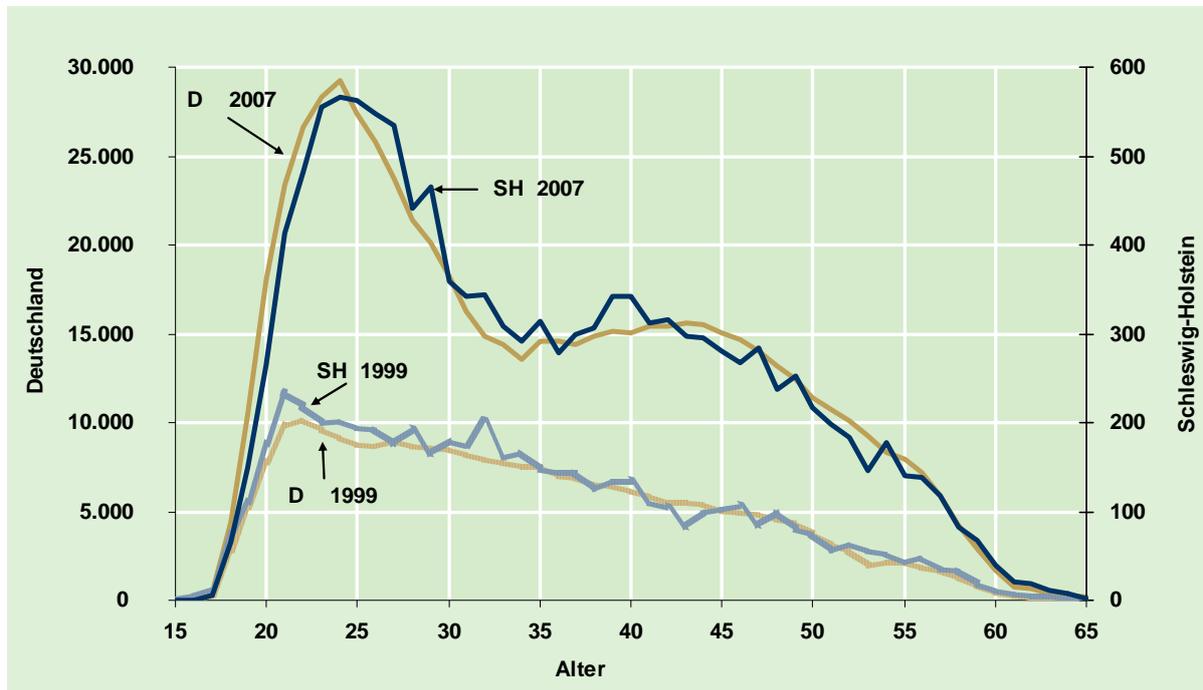
Dass Frauen in der Zeitarbeit unterrepräsentiert sind, dürfte im Wesentlichen auf die gewerblich-industriell geprägten Tätigkeiten, die von Zeitarbeitskräften häufig ausgeübt werden, zurückzuführen sein (vgl. Abschnitt 3.3 sowie Burda und Kvasnicka 2006). Da Frauen jedoch innerhalb der betrachteten Berufsgruppen in der Leiharbeit einen noch geringeren Anteil an der Beschäftigung ausmachen als in der Gesamtbeschäftigung (siehe Tabelle A 3 im Anhang), müssen noch andere Faktoren wirken, 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 Schleswig-Holstein insgesamt 20,2 % aller Beschäftigten in Teilzeit tätig, aber nur 5,2 % 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 Schleswig-Holstein insgesamt bei 36,3 %, die der Männer bei 3,1 %. Da Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen häufig nicht in der Lage sind, eine Vollzeitstelle anzutreten, kommt eine Anstellung in der Zeitarbeit für sie somit 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 Bevorzugung 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 ebenfalls 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 Schleswig-Holstein fast dreimal 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 Schleswig-Holstein und das gesamte Bundesgebiet.

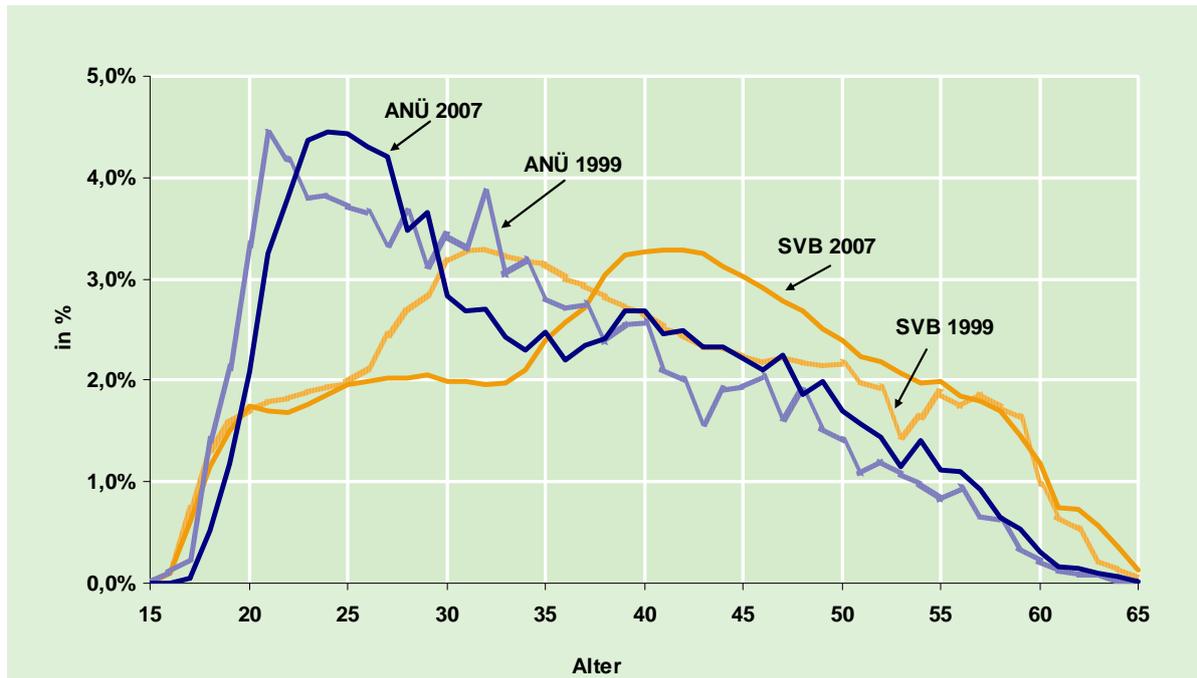
Abbildung 8: Altersstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland und Schleswig-Holstein 1999 und 2007



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 fast 5.000 Personen rund 38 % aller in Schleswig-Holstein in der Arbeitnehmerüberlassung Beschäftigten. Besonders häufig werden jüngere Erwerbspersonen um die 25 Jahre als Leiharbeiter eingesetzt. Mit zunehmendem Alter nimmt die Zahl der in Zeitarbeitsfirmen Beschäftigten dann kontinuierlich ab; die Zahl der über 50-jährigen Beschäftigten fällt mit insgesamt etwa eineinhalbtausend Personen ausgesprochen gering aus. Seit 1999 hat sich, im Zuge der sehr dynamischen Beschäftigungsentwicklung der Branche, die Zahl der Leiharbeiter in allen Altersjahrgängen 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 Schleswig-Holstein spezifischen Befund handelt.

Abbildung 9: Altersstruktur in der Arbeitnehmerüberlassung und in der sozialversicherungspflichtigen Gesamtbeschäftigung in Schleswig-Holstein 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 Altersjahrgänge abgetragen sind, zeigt Abbildung 9 die prozentuale Verteilung der Arbeitnehmerüberlassung und der Gesamtbeschäftigung auf die Altersgruppen in Schleswig-Holstein.

Im Jahr 2007 waren in Schleswig-Holstein 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 35-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 30- bis 39-Jährigen und die relative Zunahme bei den über 40-jährigen Leiharbeitern sind jedoch eher der demographischen Entwicklung geschuldet – darauf weisen die Strukturverschiebungen bei der Gesamtbeschäftigung zwischen 1999 und 2007 hin: Der Verteilungs-

schwerpunkt ist um 8 Jahre nach rechts gewandert. Die Arbeitnehmer sind im Beobachtungszeitraum entsprechend älter geworden, so dass es nun (absolut und relativ) weniger 30- bis 39-jährige Beschäftigte gibt. Daher nimmt bei dieser Altersgruppe auch ihr Anteil an den Leiharbeitern ab. Und entsprechend ist der vermehrte Einsatz von Leiharbeitern, die 40 Jahre und älter sind, durch den größeren Arbeitskräftepool zu erklären.

Die Altersstrukturen von Männern und Frauen in der Leiharbeit entsprechen weitgehend der Altersstruktur in der Leiharbeit insgesamt. Bei den Frauen gibt es zwar mehr Leiharbeiterinnen zwischen 40 und 49 Jahren als zwischen 30 und 39 Jahren, aber dennoch sind die Verteilungen beider Geschlechter im Wesentlichen dadurch gekennzeichnet, dass mit zunehmendem Alter die Anzahl der Leiharbeiter eines Altersjahrgangs tendenziell abnimmt (vergleiche Tabelle 10).

Tabelle 10: Geschlechtsspezifische Altersstruktur der Leiharbeit in Schleswig-Holstein und Deutschland 2007, in Prozent

	Deutschland			Schleswig-Holstein		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
19 Jahre und jünger	2,4	2,4	2,5	1,7	1,7	1,7
20-29 Jahre	38,2	38,6	37,2	38,0	38,2	37,3
30-39 Jahre	23,6	23,7	23,5	25,0	25,4	24,0
40-49 Jahre	22,9	21,8	25,7	22,7	21,6	26,5
50-59 Jahre	12,2	12,8	10,6	11,6	12,0	10,0
60 Jahre und älter	0,7	0,8	0,4	0,9	1,0	0,5

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, eigene Berechnungen

Der allgemeine Anstieg der Leiharbeitsquoten in Schleswig-Holstein und Deutschland hat sich in zunehmenden Leiharbeitsquoten aller Altersjahrgänge niedergeschlagen, wobei Schleswig-Holstein in jeder Altersstufe eine geringere 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 Schleswig-Holstein 2007 noch bei 0,7 %, die der 23-Jährigen jedoch schon bei 4,0 %. Dies ist fast das 2,5-fache der durchschnittlichen Leiharbeitsquote in Schleswig-Holstein. In Deutschland sind sogar 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 Schleswig-Holstein liegt die Leiharbeitsquote der 20-29-jährigen Arbeitskräfte bei 3,2 % und beträgt damit mehr als das 3-fache der Quote unter den 50- bis 59-jährigen Arbeitnehmern (0,9 %). 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 Leiharbeitnehmer 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 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 Schleswig-Holstein 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 Schleswig-Holstein gewidmet.

Im Vergleich aller Bundesländer kommt der Branche auf dem schleswig-holsteinischen Arbeitsmarkt eine relativ geringe Bedeutung zu. Auch die Wachstumsrate der Beschäftigung in der Zeitarbeit fällt in den letzten Jahren geringer aus als in den meisten anderen Ländern. Hier weicht Schleswig-Holstein insbesondere in der jüngsten Beobachtungsperiode zwischen 2006 und 2007 deutlich von der durchschnittlichen Entwicklung ab. Bundesweit lag das Wachstum mit fast 25 % um mehr als 16 Prozentpunkte über dem des Landes. Da die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Schleswig-Holstein dem bundesweiten Trend entspricht, kann die unterdurchschnittliche Dynamik der Zeitarbeit im Land nicht auf eine grundsätzliche Wachstumsschwäche zurückgeführt werden. Die relativ geringe Bedeutung der Leiharbeit in Schleswig-Holstein könnte u. a. auf die Siedlungsstruktur im Land zurückzuführen sein, da Leiharbeit in verdichteten Räumen eine deutlich größere Rolle spielt als in ländlichen Regionen. Auch die im Vergleich mit anderen Bundesländern geringere Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes dürfte zu einer geringeren Leiharbeitsquote beitragen, da die Nachfrage nach Leiharbeitskräften vom sekundären Sektor dominiert wird.

Die Bedeutung der Zeitarbeit in Schleswig-Holstein ist durch starke regionale Disparitäten geprägt, die – wie die bundesweite Struktur – im Wesentlichen durch ein Stadt-Land-Gefälle gekennzeichnet sind. Zudem existieren im Land signifikante Unterschiede insbesondere zwischen dem nördlichen Landesteil und dem Hamburger Umland. Neben der allgemeinen Präferenz für städtische Standorte dürfte die regionale Verteilung der Zeitarbeitsunternehmen durch die Standorte der Schiffbauindustrie beeinflusst sein, da die Werften in Deutschland zu den wichtigen Kunden der Zeitarbeitsbranche zählen. Seit Ende der 1990er Jahre hat die Arbeitnehmerüberlassung in fast allen Regionen des Landes einen deutlichen Beschäftigungszuwachs realisieren können. Allerdings sind erhebliche Unterschiede in der regionalen Entwicklungsdynamik zu beobachten. Insgesamt ist festzustellen, dass Regionen, die bereits 1999 vergleichsweise viele Arbeitskräfte in der Arbeitnehmerüberlassung aufwiesen, häufig höhere Wachstumsraten haben. Somit besteht in Schleswig-Holstein die Nutzung der Zeitarbeit betreffend eine Tendenz zu sich vertiefenden regionalen Disparitäten.

Neben einem überproportionalen Gewicht des Verarbeitenden Gewerbes weicht die Arbeitnehmerüberlassung auch in Bezug auf andere Merkmale deutlich von der Struktur der Gesamtbeschäftigung ab. So dominieren Hilfs- und Lagerarbeiten das Tätigkeitsprofil der Zeitarbeitskräfte. 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 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.

Mehr als ein Viertel der Leiharbeitnehmer in Schleswig-Holstein sind zwischen 23 und 27 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.
- Brücker, H.; Ringer, S. (2008): Ausländer in Deutschland: Vergleichsweise schlecht qualifiziert. IAB-Kurzbericht 01/2008, Nürnberg.
- Buscher, H. (2007): Leiharbeit – ein Schmuttelkind des deutschen Arbeitsmarktes?. In: *Wirtschaft im Wandel* 2/2007, S. 47-53.
- Burda, M.; Kvasnicka, M. (2006): Zeitarbeit in Deutschland: Trends und Perspektiven. In: *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 7(2), S. 195–225.
- 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 Leiharbeit in Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und der Metropolregion Hamburg

Entwicklung der Leiharbeit nach Kreisen/Landkreisen							
Kreisfreie Städte und Kreise	SVB		ANÜ		Veränderung der ANÜ in %	Leiharbeitsquote in %	
	1999	2007	1999	2007		1999	2007
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**

Berufsordnung	Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) - Angaben in %											
	Deutschland						Schleswig-Holstein					
	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	28,6	69,3	2,1	26,5	71,4	2,1
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	76,1	23,6	0,3	59,2	40,4	0,4	74,7	24,9	0,4	54,0	45,7	0,2
Bürofach-, Bürohilfskräfte	9,4	81,7	9,0	9,7	80,3	10,0	6,8	85,8	7,4	8,8	84,2	7,1
Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	65,7	33,8	0,6	45,7	53,3	1,0	65,5	34,4	0,2	42,2	56,6	1,2
Schlosser	12,0	87,8	0,2	11,1	88,6	0,3	4,0	96,0	0,0	6,0	93,8	0,2
Elektriker	5,2	94,1	0,7	6,1	93,0	0,9	1,1	98,2	0,7	2,7	96,4	0,9
Montierer und Metallberufe	64,6	34,5	0,9	42,1	57,5	0,4	52,2	45,6	2,2	10,1	88,6	1,3
Feinblechner, Installateure	5,5	94,4	0,1	5,9	93,9	0,2	4,2	95,8	0,0	2,4	97,6	0,0
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	19,7	80,2	0,1	14,0	85,9	0,1	11,1	88,9	0,0	6,0	94,0	0,0
Mechaniker	7,0	92,2	0,8	7,5	91,9	0,6	5,7	92,5	1,9	3,4	96,6	0,0
Metallverbinder	8,8	91,1	0,1	11,6	88,2	0,2	3,9	96,1	0,0	2,8	97,2	0,0
Berufsordnung	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (SVB) - Angaben in %											
	Deutschland						Schleswig-Holstein					
	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	19,2	74,4	6,4	16,7	75,3	8,1
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	49,5	50,2	0,4	48,1	51,4	0,6	62,4	37,1	0,5	48,4	50,8	0,8
Bürofach-, Bürohilfskräfte	11,9	82,4	5,7	10,3	80,9	8,8	10,8	86,1	3,1	8,8	86,1	5,1
Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	38,4	60,8	0,8	34,1	64,9	1,1	35,6	63,8	0,6	31,9	67,3	0,8
Schlosser	14,9	84,8	0,2	13,8	85,8	0,4	13,2	86,6	0,2	12,0	87,6	0,4
Elektriker	16,7	82,6	0,6	14,7	84,2	1,0	17,7	81,5	0,9	14,8	84,0	1,2
Montierer und Metallberufe	51,3	48,4	0,2	40,9	58,7	0,4	40,1	59,7	0,2	35,5	63,9	0,5
Feinblechner, Installateure	18,0	81,8	0,2	14,8	84,9	0,4	19,5	80,3	0,2	17,1	82,6	0,3
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	25,5	74,3	0,2	22,7	77,0	0,3	19,6	80,3	0,1	19,0	80,8	0,2
Mechaniker	21,3	78,4	0,3	19,4	80,1	0,5	21,5	78,3	0,3	20,5	79,1	0,4
Metallverbinder	23,3	76,5	0,1	17,6	82,1	0,3	16,3	83,6	0,1	12,2	87,3	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 der Leiharbeit*

Berufsordnung	Bestand							
	Deutschland				Schleswig-Holstein			
	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	423.496	371.608	9.789	2.924
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	409.675	152.543	171.295	61.891	7.998	2.488	2.705	692
Bürofach-, Bürohilfskräfte	1.151.113	3.059.731	22.143	52.143	33.610	89.765	538	1.071
Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	687.389	155.430	49.599	12.611	22.570	3.704	1.675	407
Schlosser	694.433	13.841	47.501	789	17.389	327	1.067	10
Elektriker	606.268	38.251	29.700	858	19.084	859	921	25
Montierer und Metallberufe	330.563	149.616	13.103	2.711	3.984	1.678	245	7
Feinblechner, Installateure	299.479	2.394	14.245	73	9.380	127	297	n.a.
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	207.208	13.634	11.912	402	6.636	360	266	6
Mechaniker	510.477	18.758	10.596	221	16.075	744	326	4
Metallverbinder	80.805	6.276	10.234	200	1.663	75	181	n.a.
Warenprüfer	221.059	141.564	6.091	3.338	5.247	3.252	29	32
Andere Dienstleistungskaufleute	154.735	161.256	4.762	4.397	4.016	3.572	36	78
Rechnungskaufl.,Datenverarbeitungsfachl.	478.411	364.246	5.102	3.841	9.910	11.054	128	67
Techniker	763.350	103.488	6.384	1.074	16.885	2.119	109	20
Übrige Gesundheitsdienstberufe	205.508	1.550.119	1.288	4.585	7.954	54.420	25	60
Reinigungsberufe	203.555	539.481	3.083	2.689	8.022	21.105	180	66
Ingenieure	587.247	73.528	5.024	644	11.781	1.470	63	6
Warenkaufleute	747.888	1.365.343	2.129	3.270	27.631	48.193	66	58
Tischler, Modellbauer	193.518	7.509	4.951	90	6.453	275	181	7
Landverkehr	857.851	49.696	4.644	327	30.762	1.502	38	n.a.

Berufsordnung	Anteil von Männern und Frauen an den Berufsgruppen in %							
	Deutschland				Schleswig-Holstein			
	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	53,3	46,7	77,0	23,0
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	72,9	27,1	73,5	26,5	76,3	23,7	79,6	20,4
Bürofach-, Bürohilfskräfte	27,3	72,7	29,8	70,2	27,2	72,8	33,4	66,6
Lagerverwalter, Lager-,Transportarbeiter	81,6	18,4	79,7	20,3	85,9	14,1	80,5	19,5
Schlosser	98,0	2,0	98,4	1,6	98,2	1,8	99,1	0,9
Elektriker	94,1	5,9	97,2	2,8	95,7	4,3	97,4	2,6
Montierer und Metallberufe	68,8	31,2	82,9	17,1	70,4	29,6	97,2	2,8
Feinblechner, Installateure	99,2	0,8	99,5	0,5	98,7	1,3	100,0	n.b.
Maler, Lackierer und verwandte Berufe	93,8	6,2	96,7	3,3	94,9	5,1	97,8	2,2
Mechaniker	96,5	3,5	98,0	2,0	95,6	4,4	98,8	1,2
Metallverbinder	92,8	7,2	98,1	1,9	95,7	4,3	100,0	n.b.
Warenprüfer	61,0	39,0	64,6	35,4	61,7	38,3	47,5	52,5
Andere Dienstleistungskaufleute	49,0	51,0	52,0	48,0	52,9	47,1	31,6	68,4
Rechnungskaufl.,Datenverarbeitungsfachl.	56,8	43,2	57,1	42,9	47,3	52,7	65,6	34,4
Techniker	88,1	11,9	85,6	14,4	88,8	11,2	84,5	15,5
Übrige Gesundheitsdienstberufe	11,7	88,3	21,9	78,1	12,8	87,2	29,4	70,6
Reinigungsberufe	27,4	72,6	53,4	46,6	27,5	72,5	73,2	26,8
Ingenieure	88,9	11,1	88,6	11,4	88,9	11,1	91,3	8,7
Warenkaufleute	35,4	64,6	39,4	60,6	36,4	63,6	53,2	46,8
Tischler, Modellbauer	96,3	3,7	98,2	1,8	95,9	4,1	96,3	3,7
Landverkehr	94,5	5,5	93,4	6,6	95,3	4,7	95,0	n.b.

*) 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. 05 / 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_0508.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