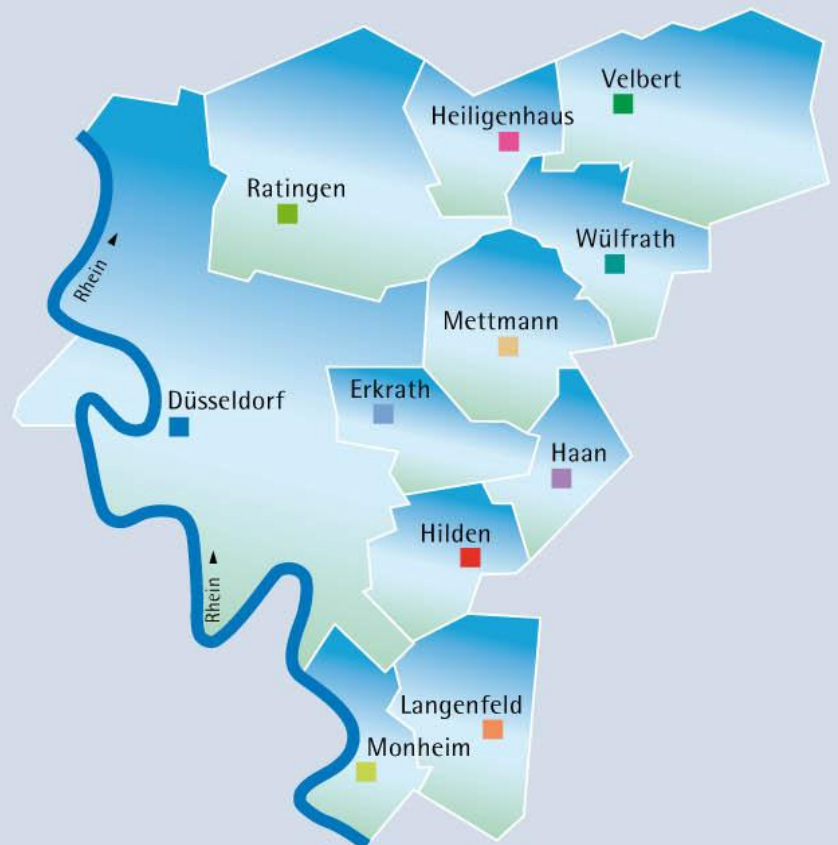


Branchenanalyse Zeitarbeit

Eine Untersuchung der
Zeitarbeitsbranche in Düsseldorf
und Kreis Mettmann



Impressum

Herausgeber:

Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf
Ernst-Schneider-Platz 1
40212 Düsseldorf

April 2012

Ansprechpartner bei der IHK Düsseldorf:

Lutz Lambert
Tel.: 0211 3557-432
lambert@duesseldorf.ihk.de

Glossar

AÜG:

Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz).

Drehtürklausel:

Regelung, die verhindern soll, dass ehemalige Arbeitnehmer als Leiharbeiter wieder an ihrem bisherigen Arbeitsplatz eingesetzt werden.

Entleihbetrieb:

Unternehmen, welches Arbeitskräfte von einem Zeitarbeitsunternehmen (Verleihbetrieb) entleiht. Weitere Bezeichnungen: Entleiher, Entleihunternehmen.

Klebe-Effekt:

Umschreibung für die Festanstellung von Zeitarbeitskräften im Entleihbetrieb.

Lohndumping:

Begriff zur Umschreibung des Verhaltens von Arbeitgebern, Löhne auf ortsüblich unterdurchschnittliche Höhen zu reduzieren.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte:

Dazu zählen alle Arbeitnehmer, die krankenversicherungs-, rentenversicherungs-, pflegeversicherungs- und/oder beitragspflichtig nach dem Arbeitsförderungsgesetz sind oder für die von den Arbeitgebern Beitragsanteile zu den gesetzlichen Rentenversicherungen abzutreten sind.

Synchronisationsverbot:

Bereits abgeschaffte Regelung im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung. „Synchronisation“ bedeutet hier, dass der Arbeitsvertrag zwischen Arbeitnehmer und Zeitarbeitsunternehmen exakt die Dauer des Arbeitseinsatzes im Entleihbetrieb umfasst.

Verleihbetrieb:

Unternehmen der Zeitarbeitsbranche, welches Zeitarbeitskräfte anderen Unternehmen (Entleihbetrieben) temporär zur Verfügung stellt (verleiht). Andere Bezeichnungen: Verleiher, Zeitarbeitsunternehmen, Verleihunternehmen.

Wiedereinstellungsverbot:

Bereits abgeschaffte Regelung im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung. Hier wurde geregelt, dass das Zeitarbeitsunternehmen einen entlassenen Mitarbeiter erst nach 3 Monaten wieder einstellen durften (einmalige Abweichung von der Regelung war erlaubt).

Inhaltsverzeichnis

Glossar	3
Zusammenfassung	5
1. Zeitarbeit als Dienstleistung für andere Branchen	8
1.1 Funktion und Zweck der Zeitarbeit	8
1.2 Rechtliche Rahmenbedingungen der Zeitarbeit	9
2. Die Zeitarbeitsbranche im IHK-Bezirk Düsseldorf	10
2.1 Wirtschaftliche Bedeutung	10
2.2 Mittelständisch geprägte Branche	11
2.3 Industrie ist Hauptkunde der Zeitarbeit	15
2.4 Zeitarbeit als Chance für Berufserfahrene und Arbeitslose	17
2.5 Entlohnung der Zeitarbeiter und die Auswirkungen des Mindestlohnes	19
2.6 Positive Geschäftslage der Branche	21
3. Die Sicht der Kundenunternehmen auf die Zeitarbeit	23
3.1 Zeitarbeit wird von Mittelstand und Großunternehmen genutzt	23
3.2 Zeitarbeiter vertreten Stammkräfte	24
3.3 Kundenbindung: Herausforderung für Zeitarbeitsunternehmen	27
4. Quellenverzeichnis	30
5. Anhänge	31

Zusammenfassung: Zeitarbeit mit großen Zuwächsen

Zweifellos hat die Zeitarbeitsbranche in den vergangenen Jahren einen Boom erlebt, der seinesgleichen sucht. Die Zeitarbeit ist von einer Beschäftigungsform, die noch vor rund 15 Jahren eher am Rande des Arbeitsmarktes existierte, zu einer festen Größe geworden. Die Branche wird dabei von einigen Besonderheiten gekennzeichnet. Dazu gehören neben ihrem rasanten Aufstieg auch besondere Regularien in der Zeitarbeit sowie das in der Öffentlichkeit wenig positive Branchenimage.

Der Aufstieg der Branche ist für das ganze Bundesgebiet belegt, hat sich allerdings im IHK-Bezirk besonders stark vollzogen: Hier stieg allein in den letzten fünf Jahren zwischen 2006 und 2011 die Zahl der bei Zeitarbeitsunternehmen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um fast 80 Prozent von rund 8.000 auf 14.500 Zeitarbeiter (NRW und Deutschland jeweils um gut 40 Prozent). Zum Vergleich: Insgesamt nahm die Beschäftigung im IHK-Bezirk im gleichen Zeitraum nur um 6,5 Prozent zu. Dabei zeigt die IHK-Betriebsumfrage, dass insbesondere die großen Zeitarbeitsfirmen kräftig an Personal zugelegt haben.

Diese Zahlen dürfen aber nicht etwa zu dem Fehlschluss verleiten, dass Zeitarbeit andere Beschäftigung verdrängt habe. Denn auch wenn der Zuwachs an Zeitarbeitnehmern überdurchschnittlich hoch ist: Neben den in diesen Jahren rund 6.300 zusätzlichen Zeitarbeitnehmern im IHK-Bezirk haben die übrigen Branchen gleichzeitig fast 26.000 zusätzliche Beschäftigte eingestellt.

Der Branchenaufschwung ist im Zuge einer Reihe von Reformen auf dem Arbeitsmarkt geschehen, welche insbesondere ab dem Jahr 2003 die Arbeitnehmerüberlassung schrittweise deregulierten. So kam es beispielsweise zu Aufhebungen von Bestimmungen wie dem Wiedereinstellungsverbot und dem Synchronisationsverbot. Auch die Überlassungshöchstdauer wurde abgeschafft. Entsprechend hat sich seit dem Jahre 2003 der Beschäftigungsaufbau in der Zeitarbeit beschleunigt. Bereits bis zum Jahre 2006 hat die Anzahl der Zeitarbeiter im IHK-Bezirk um über 50 Prozent zugenommen, die in Nordrhein-Westfalen um knapp 70 Prozent und die in Deutschland sogar um über 70 Prozent.

Trotzdem sind einige Regelungen bestehen geblieben. So können Zeitarbeitsunternehmen grundsätzlich keine Kurzarbeit anmelden und nicht an das Bauhauptgewerbe verleihen. Zudem wurden auch neue Regelungen eingeführt. Dazu zählen etwa die sogenannte „Drehtürklausel“ und die seit Anfang dieses Jahres bestehende Mindestlohnregelung.

Der rasante Aufstieg der Zeitarbeitsbranche ist durch die Deregulierung begünstigt worden. Er zeigt aber auch deutlich, dass diese Branche eine wichtige Funktion für zahlreiche andere Branchen erfüllt. Dennoch wurde in der Öffentlichkeit im Zuge des Zeitarbeitsbooms Kritik

laut. So wird der Zeitarbeitsbranche oftmals unterstellt, ein Instrument für Lohndumping zu sein und lediglich prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu bieten. Beidem widersprechen die Ergebnisse der IHK-Betriebsbefragung aber deutlich.

So zeigt die IHK-Umfrage, dass mehr als die Hälfte der Zeitarbeitsunternehmen ihr Personal durch Initiativbewerbungen gewinnt. Dies ließe sich schlecht erklären, wenn die Arbeitsbedingungen dort durchweg unattraktiv wären. Dies gilt besonders vor dem Hintergrund, dass die allgemeine Arbeitsmarktsituation derzeit positiv ist und die Chancen auf Beschäftigung für viele Bewerber auch außerhalb der Zeitarbeit in den letzten Jahren stark gestiegen sind. Auch die Ergebnisse der IHK-Befragung von Zeitarbeitskunden - also die von tatsächlichen und potenziellen Entleihbetrieben - sprechen gegen Vorwürfe etwa eines Lohndumpings. So nutzt nur eine kleine Minderheit der Entleiher (sechs Prozent) Zeitarbeit als Instrument zur (Personal-)Kostensenkung. Für die große Mehrheit der Kunden steht hingegen eindeutig die Motivation im Vordergrund, durch Einsatz von Zeitarbeitern flexibel auf betriebliche Situationen zu reagieren. Hierunter fallen Situationen wie Krankheitsvertretungen oder temporäre Kapazitätserweiterungen. Und nahezu kein potenzielles Kundenunternehmen, das (derzeit) keine Zeitarbeiter einsetzt, tut dies aus Gründen der vermeintlich mangelnden Seriosität der Zeitarbeit.

Mit der seit 1. Januar 2012 gültigen Mindestlohnregelung wurde der Lohnwettbewerb endgültig nach unten begrenzt. Mindestlöhne sind - trotz ihrer voranschreitenden Ausbreitung - ebenfalls (noch) eine Branchenbesonderheit. Grundsätzlich können Mindestlöhne zur Folge haben, dass sie bei unangemessener Höhe zu Arbeitsplatzverlusten führen. Entsprechend befürchten insgesamt fast 30 Prozent der Zeitarbeitsunternehmen durch den neuen Mindestlohn allgemein eine Verteuerung der Zeitarbeit. Rund die Hälfte davon hofft, diese Zusatzkosten an ihre Kunden weiter geben zu können. Die übrige Hälfte sieht sich hingegen direkt vom Mindestlohn betroffen. Seine negative Wirkung ist damit nicht zu unterschätzen.

Insgesamt zeigt die IHK-Untersuchung, dass die Zeitarbeitsbranche in Düsseldorf und im Kreis Mettmann einen erheblichen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit der hier ansässigen Unternehmen leistet. Als Frühindikator für die weitere wirtschaftliche Entwicklung deuten die günstigen Geschäftserwartungen in der Zeitarbeit auf eine Fortsetzung des konjunkturellen Aufschwungs hin. Dennoch muss auch in Düsseldorf und dem Kreis Mettmann jedes Zeitarbeitsunternehmen um seine Kunden kämpfen. Schnelligkeit und Passgenauigkeit bei der Besetzung von Stellen in Kundenunternehmen sind wichtige Kriterien, einen Auftrag zu bekommen. So arbeitet insgesamt nur rund ein Drittel der Kundenunternehmen immer mit der gleichen Zeitarbeitsfirma zusammen. Diese Dynamik, Konkurrenz aller Branchen um knap-

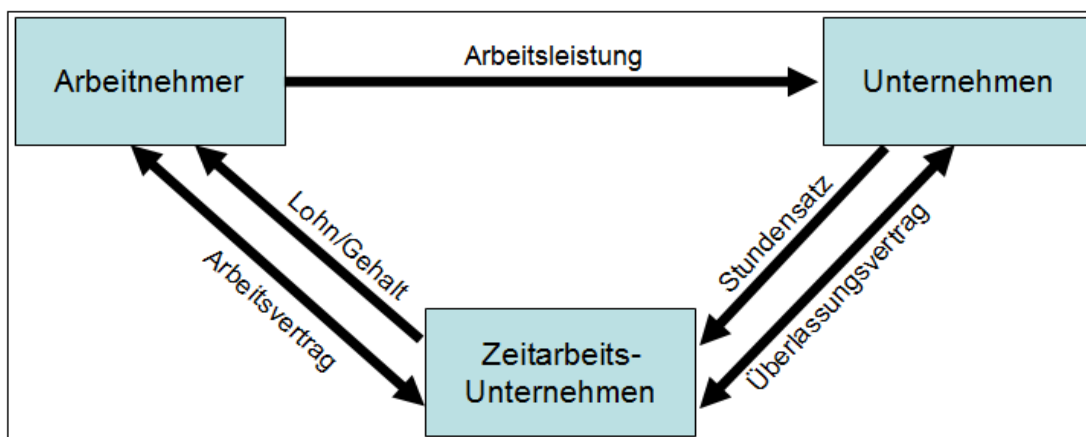
per werdende Facharbeiter und die anhaltende öffentliche Diskussion um die Zeitarbeit stellt die Branche auch im IHK-Bezirk vor große Herausforderungen.

1. Zeitarbeit als Dienstleistung für andere Branchen

1.1 Funktion und Zweck der Zeitarbeit

Bei der Zeitarbeit handelt es sich um ein erlaubnispflichtiges Gewerbe, für das Unternehmer eine Erlaubnis der jeweils regional zuständigen Agentur für Arbeit benötigen. Ein Zeitarbeitsverhältnis ist durch eine Dreieckskonstellation von Zeitarbeitsunternehmen, Entleihbetrieb (Kundenunternehmen) und Arbeitnehmer gekennzeichnet. Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall bei einem Zeitarbeitsunternehmen angestellt. Der Betrieb, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeit verrichtet, ist daher nicht der Arbeitgeber. Stattdessen überlässt das Zeitarbeitsunternehmen den Arbeitnehmer dem (Entleih-)Betrieb gegen Entgelt – in der Regel gegen einen sogenannten „Stundensatz“. Der Begriff „Zeitarbeit“ weist auf ein weiteres Merkmal dieses Arbeitsverhältnisses hin: Die Arbeitseinsätze im Entleihbetrieb sind zeitlich begrenzt.

Abbildung 1



Quelle: Eigene Darstellung

Zeitarbeit ist eine unternehmensnahe Dienstleistung. Sie kommt dann zum Zuge, wenn die Kunden der Zeitarbeitsunternehmen - die Entleiher - auf Schwankungen im Personalbedarf reagieren müssen. Ursache hierfür kann zum Beispiel ein kurz- oder mittelfristiger Mehrbedarf zur Abarbeitung zusätzlicher Aufträge sein. Die Zeitarbeit bietet hierfür eine sogenannte „externe Flexibilisierungsstrategie“. Durch die Bereitstellung von Personal auf Zeit kann auf Schwankungen der Arbeitsnachfrage flexibel reagiert werden. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern kann den Entleihbetrieben einige Vorteile bieten, wenn diese stattdessen auf befristete oder gar unbefristete Arbeitsverträge zurückgreifen müssten. So müssen die Entleiher nicht selbst nach Personal suchen - die Personalrekrutierung und die Personalauswahl liegen als Aufgabe beim Verleiher und werden dadurch externalisiert. Wenn sich Zeitarbeiter im betrieblichen Ablauf beim Entleihbetrieb als nicht geeignet herausstellen, ist ihr Austausch gegen andere Zeitarbeiter problemlos möglich. Darüber hinaus wird auch die Arbeitgeber-

funktion zumindest für das Zusatzpersonal ausgelagert. Ein weiteres Argument für Entleihbetriebe ist die Möglichkeit, auf speziell qualifizierte Mitarbeiter zurückzugreifen. Dies ist unter anderem dann nützlich, wenn das Entleihunternehmen für bestimmte Aufgaben, die das Unternehmen sonst nicht erfüllt, spezialisierte Mitarbeiter benötigt.

Der Begriff Zeitarbeit an sich wird üblicherweise synonym zu anderen Bezeichnungen wie Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeit und Personalleasing verwendet und hat sich als der gebräuchlichste Begriff etabliert.

1.2 Rechtliche Rahmenbedingungen der Zeitarbeit

Die rechtliche Grundlage der Zeitarbeitsbranche wird durch das Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) gebildet. Dieses Gesetz wurde seit seiner Verabschiedung im Oktober 1972 häufig geändert, zuletzt im Dezember 2011. So wurde beispielsweise die Überlassungshöchstdauer nach und nach erweitert, um letztendlich im Jahr 2004 vollständig wegzufallen. Zu diesem Zeitpunkt fiel nicht nur die Überlassungshöchstdauer weg, auch das Synchronisationsverbot sowie das Wiedereinstellungsverbot wurden aufgehoben. Hinzugefügt wurde der Grundsatz der Gleichbehandlung von Zeitarbeitnehmern und Stammbesetzung des Entleihbetriebs, sofern kein gesonderter Tarifvertrag für die Zeitarbeitsbranche vorliegt.

Die bislang letzte gesetzliche Änderung für die Zeitarbeitsbranche ist zum 1. Dezember 2011 in Kraft getreten. Dabei wurde unter anderem eine sogenannte „Drehtürklausel“ eingeführt. Diese soll verhindern, dass bislang reguläre Arbeitnehmer nach ihrem Ausscheiden aus einem Unternehmen als Zeitarbeitnehmer zu schlechteren Bedingungen wieder im ehemaligen Unternehmen eingesetzt werden. Darüber hinaus wurde erstmals die Grundlage geschaffen, gesetzliche Lohnuntergrenzen - also Mindestlöhne - für die Zeitarbeitsbranche einzuführen.

Die zahlreichen Veränderungen des AÜG der vergangenen Jahre haben insgesamt zu einer Deregulierung der Zeitarbeit geführt. Jedoch wurden dadurch nicht alle branchenbezogenen Ausnahmeregelung abgeschafft. So bestehen für die Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe weiterhin Beschränkungen. Des Weiteren haben Zeitarbeitsunternehmen grundsätzlich keine Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Kurzarbeit. Lediglich in einem Zeitraum vom 01.02.2009 bis 31.12.2011 konnten Zeitarbeitsunternehmen für ihre Mitarbeiter Kurzarbeit anmelden. Dies geschah aufgrund der sich zuspitzenden Arbeitsmarktsituation im Zuge der Wirtschaftskrise.

2. Die Zeitarbeitsbranche im IHK-Bezirk Düsseldorf

2.1 Wirtschaftliche Bedeutung

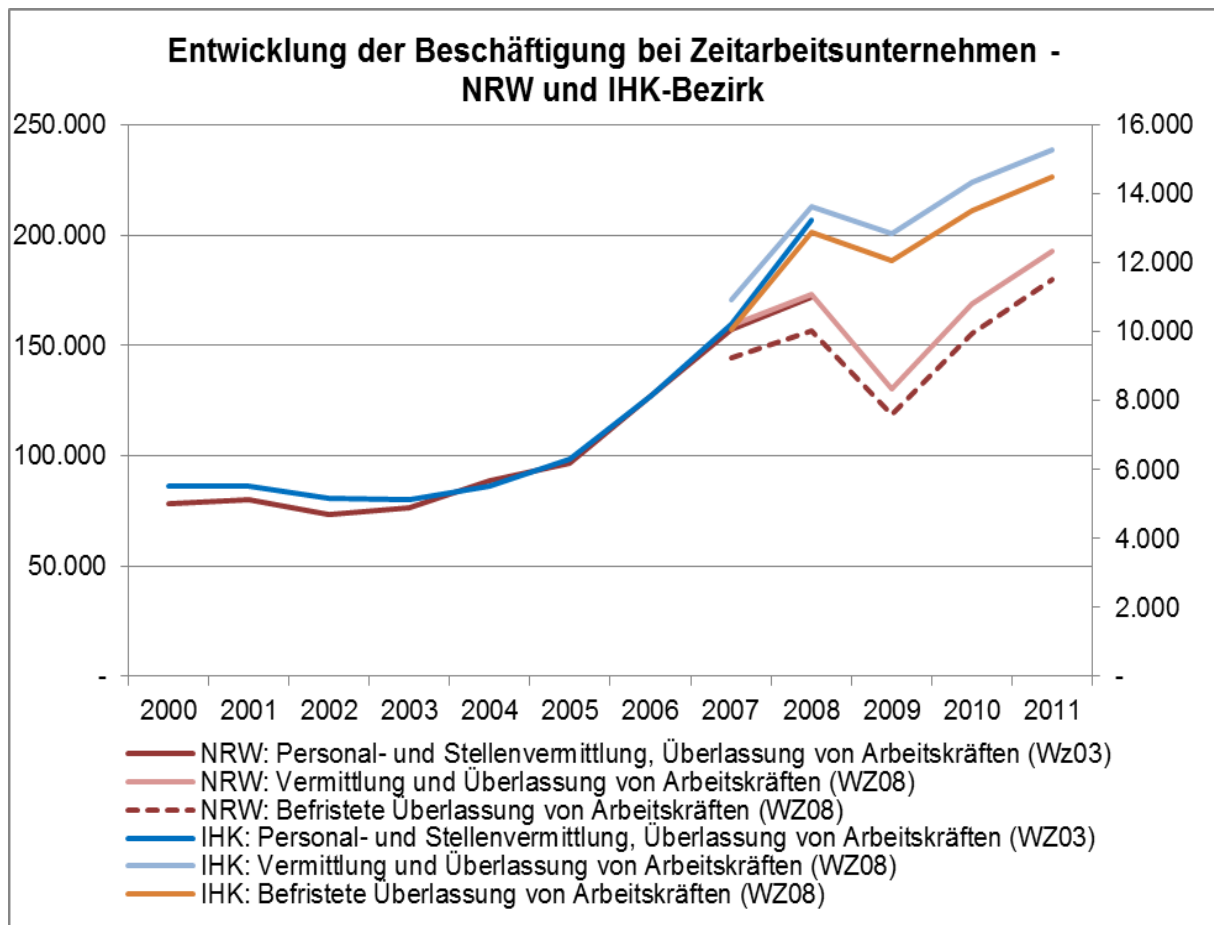
In Düsseldorf und im Kreis Mettmann sind derzeit rund 220 Unternehmen schwerpunktmäßig im Bereich der Zeitarbeit tätig. Nicht dabei mitgezählt sind Unternehmen, die zwar über eine Genehmigung zur Arbeitnehmerüberlassung verfügen, diese aber nur zusätzlich neben einem anderen hauptsächlichen Geschäftszweck ausüben. Bei reinen Zeitarbeitsunternehmen sind zurzeit (Mitte 2011) rund 14.500 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Damit sind im IHK-Bezirk insgesamt etwa 9,3 Prozent aller Zeitarbeitsunternehmen Nordrhein-Westfalens vertreten, die zusammen rund 8,2 Prozent aller Zeitarbeiter in Nordrhein-Westfalen beschäftigen.

Die Branche wächst seit nunmehr drei Jahrzehnten rasant. Im Jahr 1980 gab es erst 33.000 Leiharbeiter in der damaligen Bundesrepublik. Bis zum Jahr 2000 verzehnfachte sich diese Zahl bereits auf 338.000 Personen (Deutschland). Weitere elf Jahre später hat sie sich erneut enorm vergrößert auf über 900.000 Leiharbeiter zur Jahresmitte 2011. Die Mehrzahl von ihnen, gut 800.000 Personen, ist dabei bei reinen Zeitarbeitsunternehmen angestellt. Insgesamt sind damit aktuell nahezu drei Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Zeitarbeiter.

Im IHK-Bezirk war die Entwicklung der Zeitarbeitsbranche ähnlich dynamisch. Im Jahre 2000 gab es hier erst rund 5.500 bei Zeitarbeitsunternehmen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Anteil an allen Beschäftigten: 1,1 Prozent), die bis zum Jahre 2006 auf gut 8.000 Beschäftigte (Anteil 1,6 Prozent) und schließlich bis Mitte des Jahres 2011 auf 14.500 Beschäftigte angestiegen ist (Anteil: 2,7 Prozent).

Die Zunahme der Beschäftigtenzahl in der Zeitarbeit beschleunigte sich jeweils im Zusammenhang mit rechtlichen Deregulierungen und wurde in der jüngeren Vergangenheit nur bei Konjunkturinbrüchen wie in der ersten Hälfte des neuen Jahrtausends und bei der Wirtschafts- und Finanzkrise der Jahre 2008/ 2009 gebremst. Mit der raschen Erholung der wirtschaftlichen Lage konnte der zwischenzeitliche Verlust jedoch bereits Anfang des Jahres 2010 wieder ausgeglichen werden.

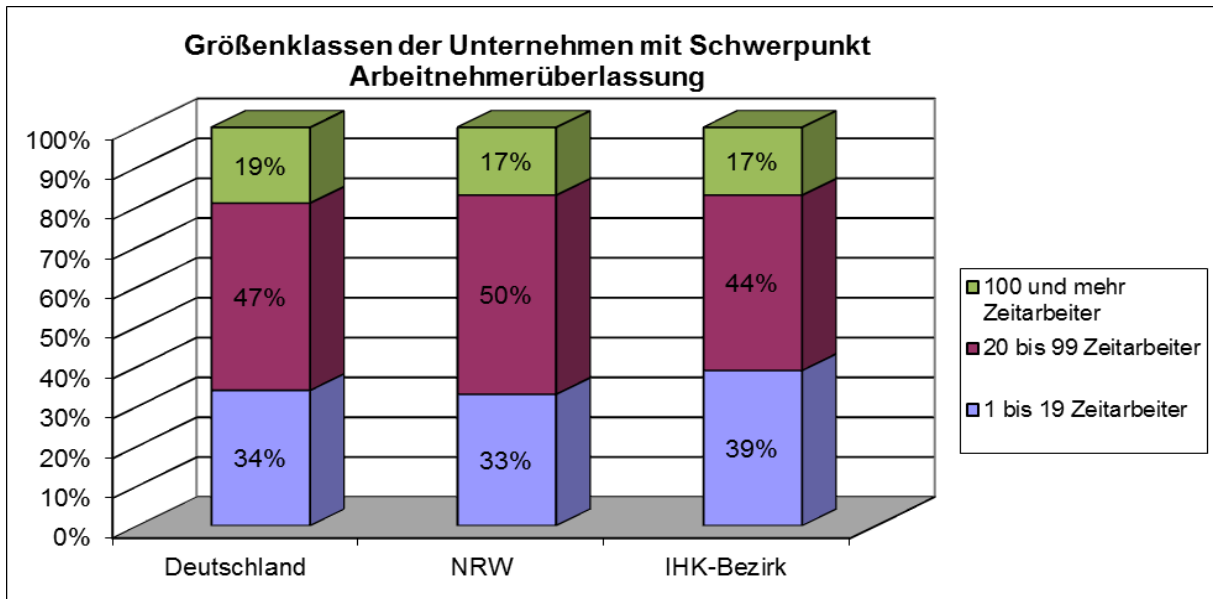
Abbildung 2



2.2 Mittelständisch geprägte Branche mit stark wachsenden Großunternehmen

Die Zeitarbeitsbranche ist insgesamt von mittelständischen Unternehmen geprägt. Dies gilt sowohl für die Ebene des Bundes als auch des Landes und des IHK-Bezirks. Dabei sind im Vergleich zu Nordrhein-Westfalen und zu Deutschland im IHK-Bezirk kleine Zeitarbeitsbetriebe mit bis zu 19 Mitarbeitern noch etwas häufiger vertreten, während die mittelgroßen Zeitarbeitsunternehmen zwischen 20 und 99 Beschäftigten hier etwas weniger oft vorkommen (Abbildung 3). Der Anteil größerer Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern ist, wie auf Bundes- und Landesebene, relativ gering.

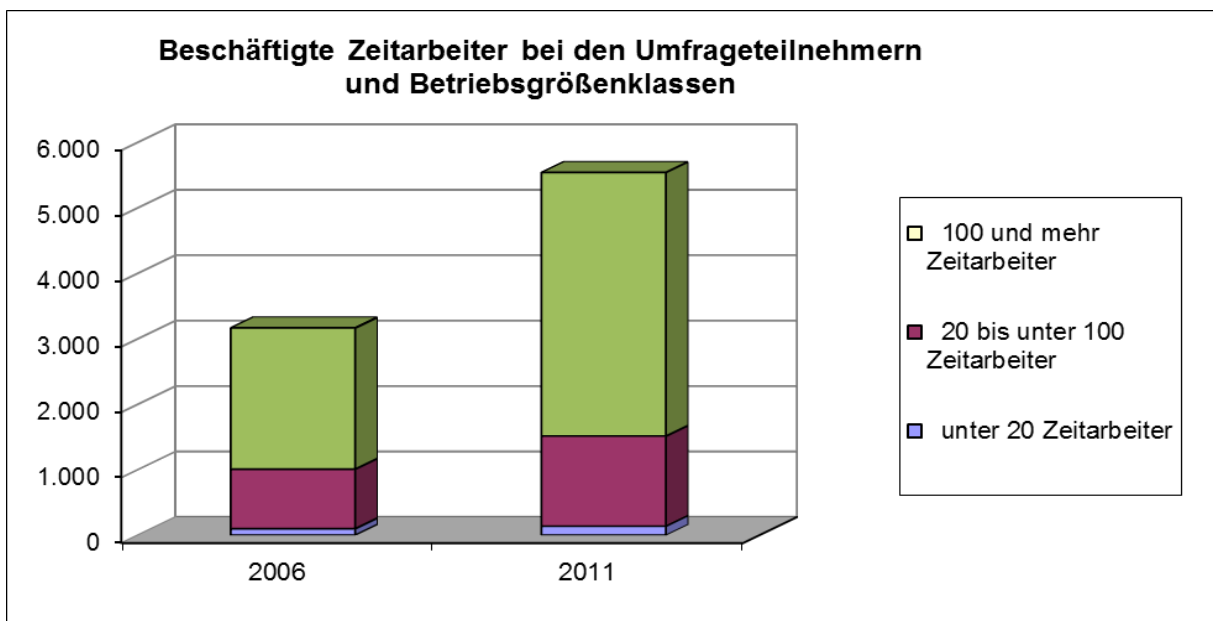
Abbildung 3



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2011)

Die bereits beschriebene Beschäftigungszunahme der letzten Jahre ist überwiegend auf das Wachstum größerer Zeitarbeitsunternehmen zurückzuführen. So ist bei den an der IHK-Betriebsbefragung beteiligten Zeitarbeitsunternehmen die Beschäftigtenzahl der größeren Betriebe (mit 100 und mehr Zeitarbeitnehmern) in den letzten fünf Jahren seit 2006 um gut 86 Prozent angestiegen, die der kleinen und mittleren Unternehmen etwa um die Hälfte. Als Ergebnis hat der Anteil der bei großen Zeitarbeitsfirmen Beschäftigten stark zugelegt (Abbildung 4).

Abbildung 4

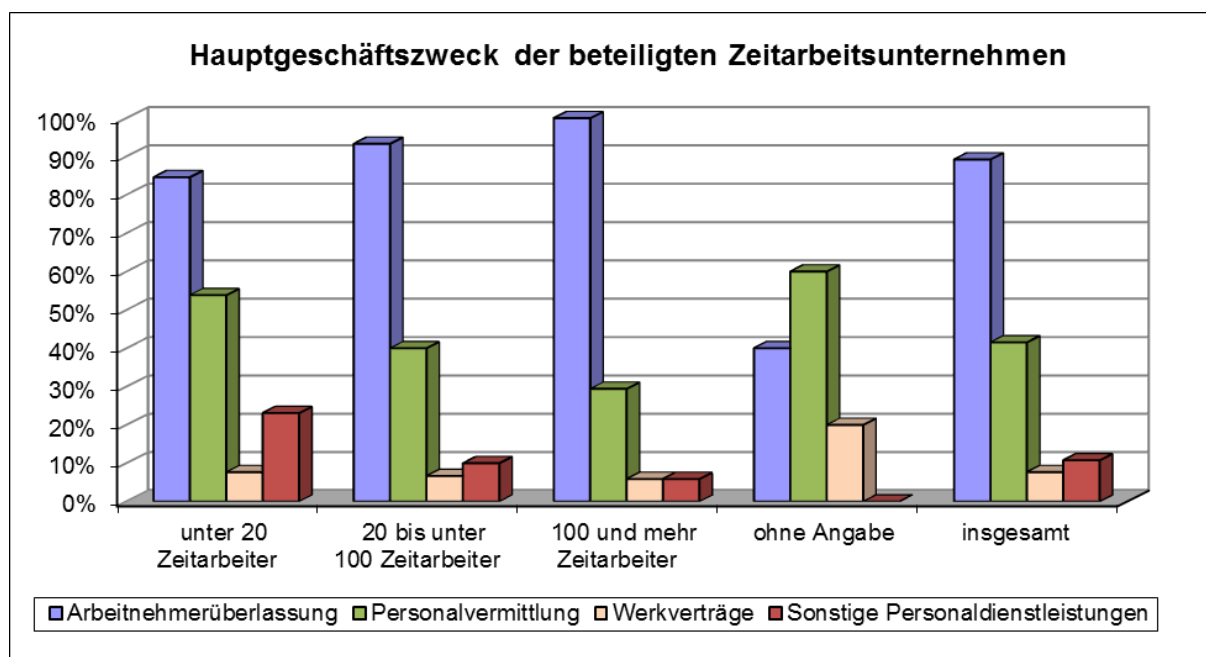


IHK Düsseldorf III/2012

n = 65 Unternehmen

Neben der Arbeitnehmerüberlassung haben die befragten Unternehmen oft auch weitere Personaldienstleistungen im Angebot. Unter den Umfrageteilnehmern gibt es sogar einen kleinen Anteil, die das Hauptgeschäft eher nicht in der Arbeitnehmerüberlassung sehen. Dies ist vor allem bei kleineren Unternehmen der Fall, die sehr häufig (mehr als jedes zweite Unternehmen) auch im Feld der Personalvermittlung tätig sind. Mit zunehmender Unternehmensgröße verlagert sich der alleinige Tätigkeitsschwerpunkt jedoch auf die Arbeitnehmerüberlassung, während die Bedeutung anderer Personaldienstleistungen für das Gesamtgeschäft abnimmt (Abbildung 5):

Abbildung 5



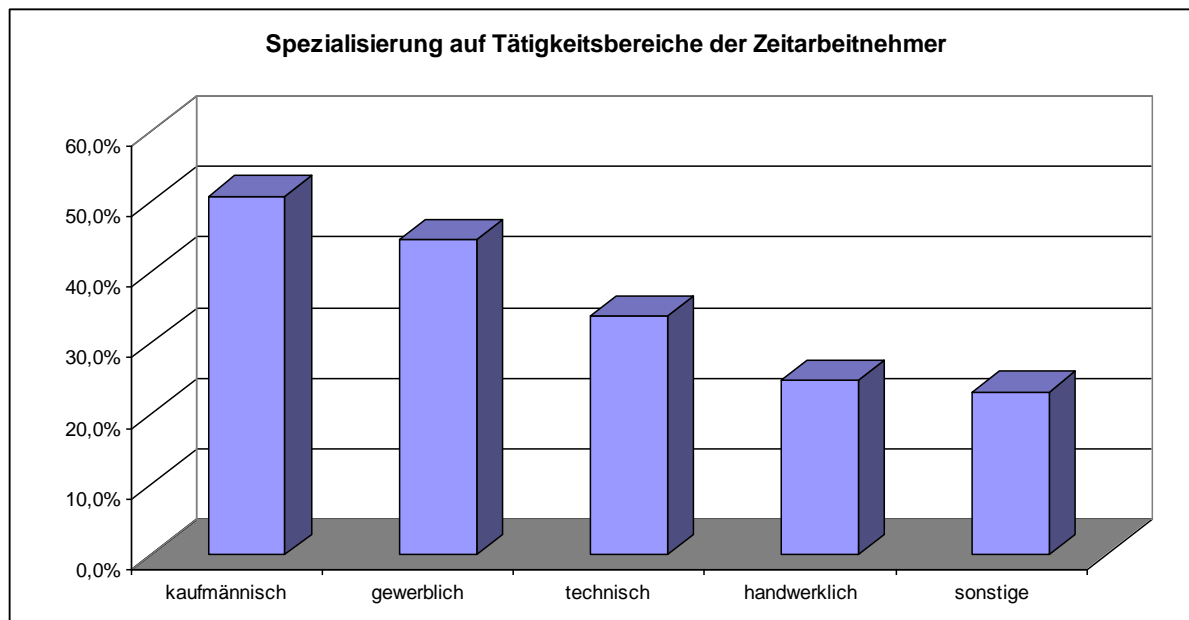
IHK Düsseldorf III/2012

n = 65 Unternehmen / 5.542 Zeitarbeiter, Mehrfachnennung möglich

Die Zeitarbeitsbranche stellt für die verschiedensten Berufsgruppen, Tätigkeiten und Branchen Personal zur Verfügung, wobei zwar Spezialisierungen vorkommen, viele Zeitarbeitsunternehmen aber mehrere Bereiche für ihre Kunden abdecken. Die Tätigkeiten werden dabei üblicherweise von den Zeitarbeitsunternehmen in Gruppen wie „kaufmännisch“, „gewerblich“ oder auch „handwerklich“ unterteilt. Insgesamt setzt rund die Hälfte der befragten Zeitarbeitsunternehmen Mitarbeiter im kaufmännischen Bereich ein, also in Arbeitsfeldern wie zum Beispiel der kaufmännischen Sachbearbeitung, im Assistenzbereich, in der Buchhaltung oder auch im Groß- und Außenhandel. Mit etwas über 40 Prozent ist der gewerbliche Bereich das zweitgrößte Betätigungsfeld für Zeitarbeitsunternehmen. Hier arbeiten die Menschen vor allem als Hilfskräfte in Jobs wie zum Beispiel Produktionshelfer, Lager- und Logistikkräfte und ähnliches. Für den technischen Bereich bieten rund ein Drittel der Umfrage-

teilnehmer ihren Kunden Personal an. Typisch für den diesen Bereich sind gut ausgebildete Fachkräfte, darunter auch Ingenieure.

Abbildung 6



IHK Düsseldorf III/2012

n = 63 Unternehmen, Mehrfachnennung möglich

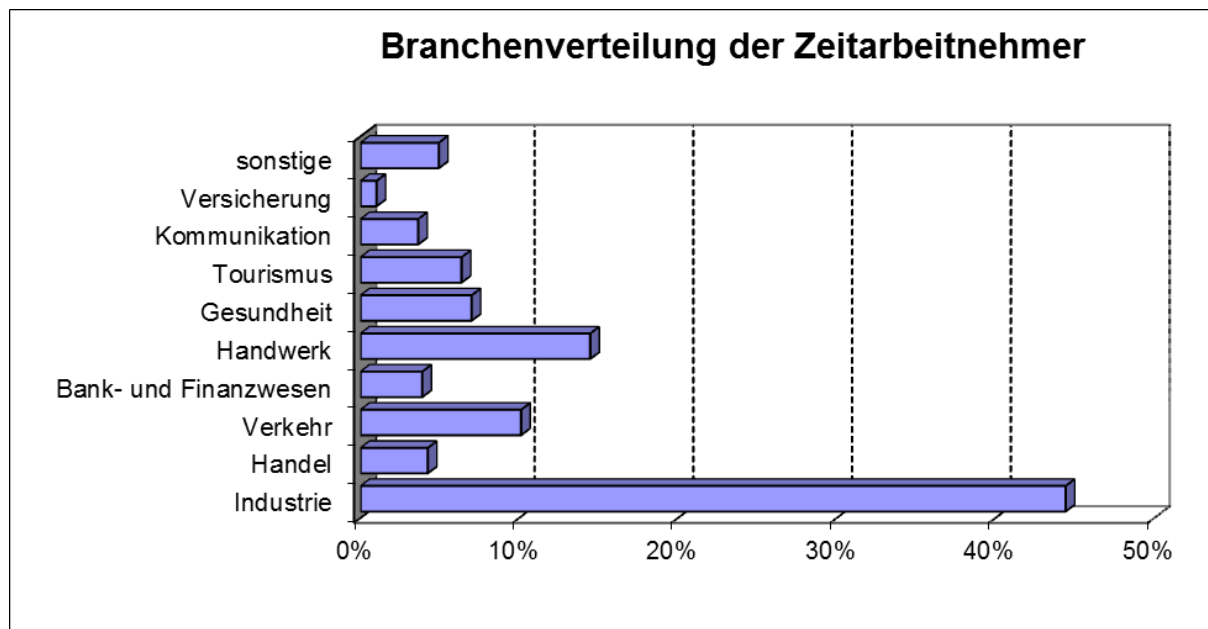
Generell ist der Akademikeranteil der Beschäftigten im IHK-Bezirk mit fast 15 Prozent aller Beschäftigten sehr hoch (Deutschland: 11 Prozent). Diese Strukturbesonderheit des IHK-Bezirks zeigt sich noch deutlicher bei den Teilnehmern der IHK-Befragung: Die Qualifikation der bei den befragten Betrieben angestellten Zeitarbeitnehmern ist besonders hoch. So sind fast zehn Prozent von ihnen Akademiker, während die bundesweite Akademikerquote in der Zeitarbeit laut Bundesagentur für Arbeit bei nur drei Prozent liegt. Akademiker, die in der Zeitarbeit beschäftigt sind, sind dabei im IHK-Bezirk überwiegend in den kleinen und mittelständischen Betrieben angestellt. Mit etwas über 50 Prozent ist der Anteil von Fachkräften mit Berufsausbildung in dieser IHK-Umfrage nahezu identisch mit dem Niveau auf Bundesebene. Der Anteil der Unqualifizierten ist entsprechend geringer als im Bundesdurchschnitt. Eine Ursache für die hohe Akademikerquote kann darin liegen, dass Düsseldorf als Hochschulstandort ein großes Arbeitskräftepotenzial auch für Zeitarbeitsunternehmen bietet.

2.3 *Industrie ist Hauptkunde der Zeitarbeit*

Das größte Einsatzfeld für die Zeitarbeitsunternehmen des IHK-Bezirks ist die Industrie. 40 Prozent der von hiesigen Zeitarbeitsfirmen verliehenen Zeitarbeiter haben ihren Einsatz in Industriebetrieben (Abbildung 6). Hier werden Kräfte aus mehreren Bereichen benötigt, das heißt aus dem gewerblichen, dem kaufmännischem und dem technischen Bereich - vom

Produktionshelfer über den Industriekaufmann bis zum Ingenieur. Erst mit deutlichem Abstand folgen die Einsatzbranchen Handwerk, Verkehr und Gesundheitswesen. Andere, im IHK-Bezirk durchaus bedeutende Branchen wie Banken und Versicherungen, spielen eine eher untergeordnete Rolle für die hiesige Zeitarbeitsbranche.

Abbildung 7

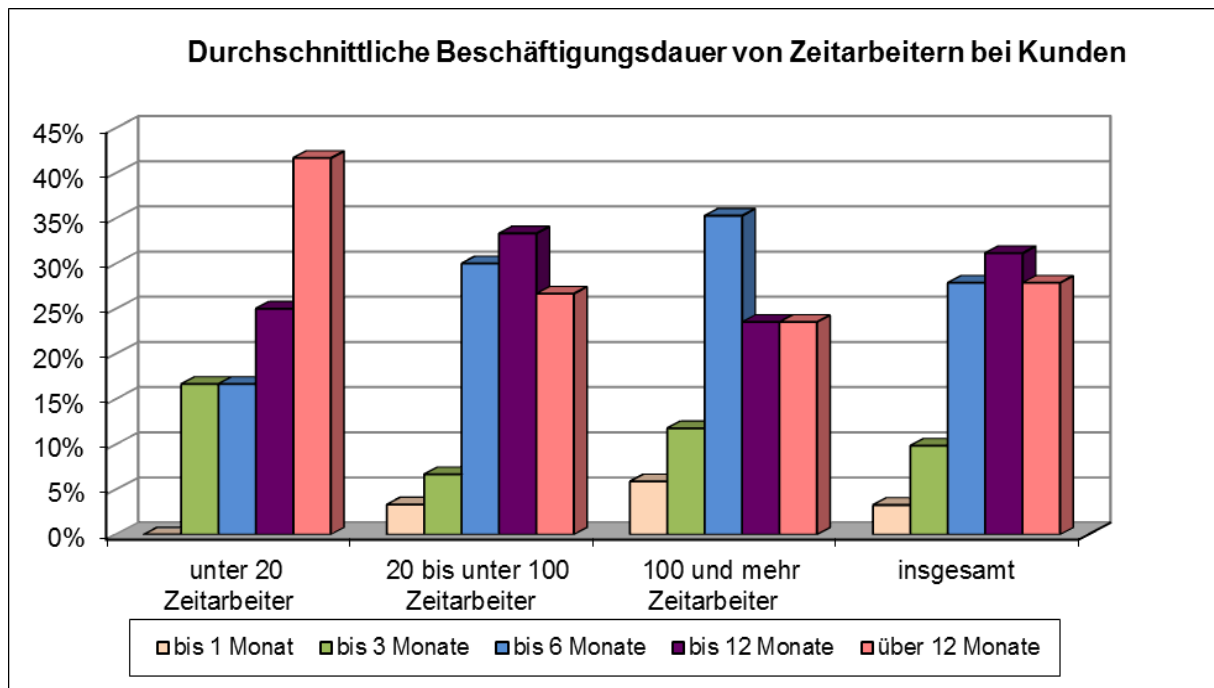


IHK Düsseldorf III/2012

n = 5.315 Zeitarbeiter

Als Verleihdauer dominieren für die Zeitarbeitsunternehmen des IHK-Bezirks mittlere bis längere Zeiträume (Abbildung 8). Rund 30 Prozent der antwortenden Zeitarbeitsunternehmen verleihen ihre Zeitarbeitnehmer im Durchschnitt zwischen sechs und zwölf Monate, ein gutes weiteres Viertel im Durchschnitt sogar länger als ein Jahr. Zeitarbeitsunternehmen, die durchschnittliche Arbeitseinsatzdauern von unter einem Monat angeben, sind hingegen die Ausnahme. Auffallend ist, dass kleine Firmen den höchsten Anteil an langen Einsätzen ihrer vermittelten Zeitarbeiter angeben. So sinkt die durchschnittliche Einsatzdauer mit zunehmender Größe des Zeitarbeitsunternehmens. Insgesamt liegt der Schwerpunkt bei Einsätzen in der Bandbreite von drei bis sechs Monaten.

Abbildung 8



IHK Düsseldorf III/2012

n = 61 Unternehmen

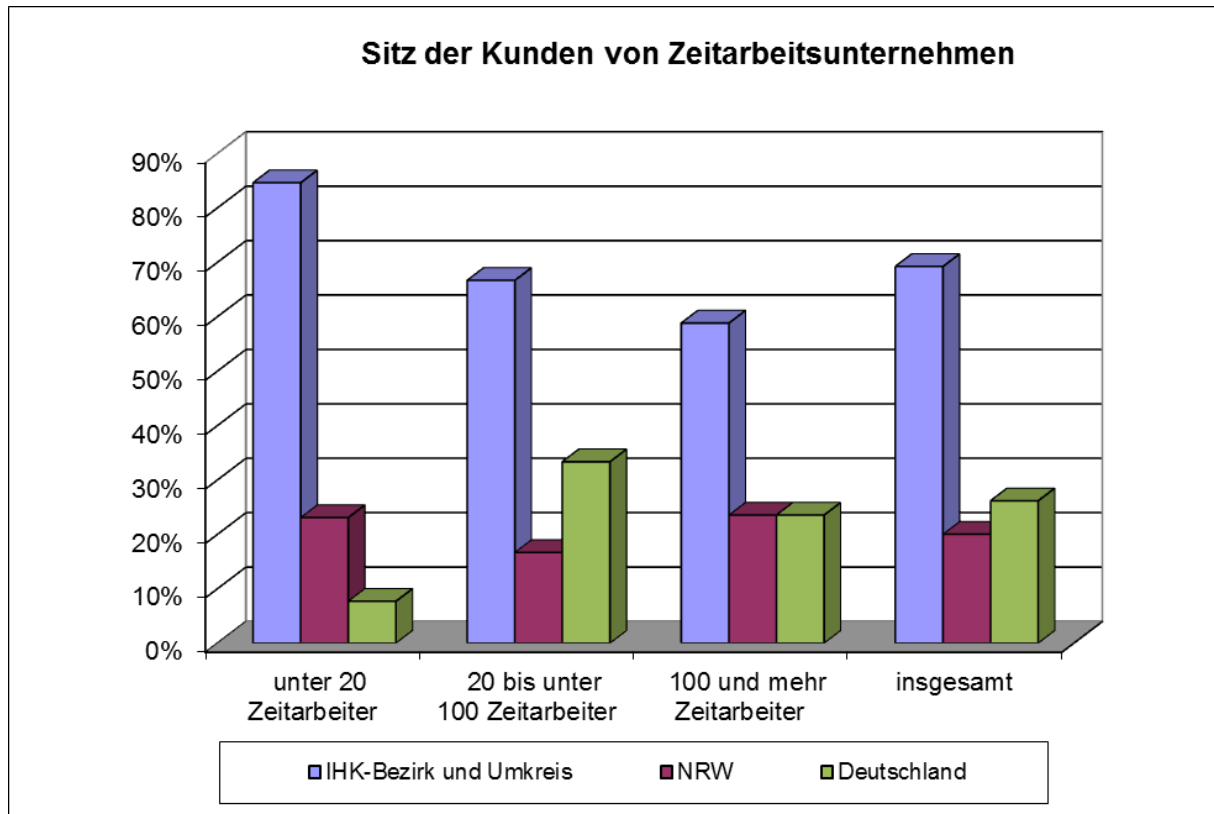
Eingesetzt werden die Zeitarbeiter hauptsächlich bei mittelgroßen Entleihbetrieben, die zwischen 50 und 500 Mitarbeiter beschäftigen. Diese bilden für rund 65 Prozent der Zeitarbeitsunternehmen die Hauptabnehmer. Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind für etwa ein weiteres Fünftel die wichtigsten Kunden. Kleinere Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitern sind nur für wenige Zeitarbeitsfirmen die bevorzugten Geschäftspartner.

Die Einsatzorte der Zeitarbeiter konzentrieren sich im Wesentlichen auf den IHK-Bezirk und seine nähere Umgebung (Abbildung 9). Insbesondere für kleine Zeitarbeitsunternehmen ist dieses Gebiet fast vollständig das Hauptverleihgebiet. Mit über 80 Prozent hat fast jeder kleine Verleihbetrieb hier Kunden. Nur gut 20 Prozent von Ihnen haben auch Kunden in ganz Nordrhein-Westfalen, 8 Prozent in ganz Deutschland. Anders ist die regionale Verteilung der Kunden für die mittleren und größeren Verleihbetriebe. Zwar sind auch sie jeweils überwiegend lokal tätig (67 Prozent der mittelgroßen und 58 Prozent der größeren Verleiher). Aber sie haben jeweils deutlich mehr deutschlandweite Kunden, vor allem die mittleren Betriebe (33 Prozent, große Verleiher 24 Prozent). Überlassungen ins Ausland spielen insgesamt für nahezu keines der befragten Unternehmen eine Rolle.

Da das Personal schwerpunktmäßig im IHK-Bezirk und seinem näheren Umkreis eingesetzt wird, ist es wenig verwunderlich, dass mit fast 60 Prozent die meisten Zeitarbeitsunternehmen ihre Konkurrenten ebenfalls hier angesiedelt sehen. Dies gilt besonders für die mittleren

(67 Prozent) und kleinen Verleihbetriebe (54 Prozent). Umgekehrt werden landesweite und nationale Konkurrenz umso stärker empfunden, je größer die Verleihbetriebe sind.

Abbildung 9



IHK Düsseldorf III/2012

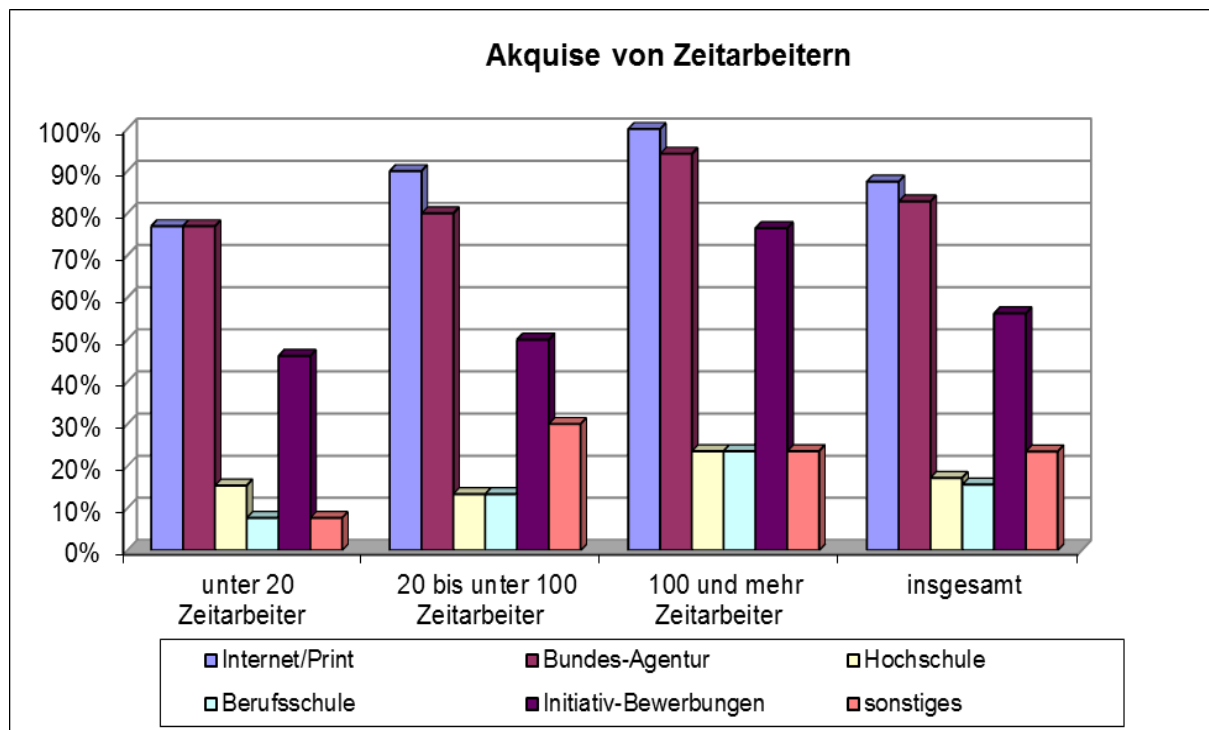
n = 65 Unternehmen

2.4 Zeitarbeit als Chance für Berufserfahrene und Arbeitslose

Fast alle Zeitarbeitsunternehmen (über 87 Prozent) nutzen zur Mitarbeitergewinnung die Akquisemethoden Anzeigen in Printmedien und Stellenportale im Internet. Ein fast genauso hoher Anteil kooperiert zur Personalbeschaffung mit der Bundesagentur für Arbeit. Andere Möglichkeiten, wie das direkte Anwerben an Hochschulen und Berufsschulen, spielen in der Breite demgegenüber eher untergeordnete Rollen (Abbildung 9), wenngleich sie zur Anwerbung von Spezialisten von Fall zu Fall vorkommen. Auffallend ist, dass immerhin mehr als jedes zweite Zeitarbeitsunternehmen (gut 56 Prozent) Personal auch aus Initiativbewerbungen rekrutieren kann. Die Nachfrage nach Arbeitsplätzen in der Zeitarbeitsbranche ist also durchaus höher, als es das schlechte öffentliche Image der Branche zunächst vermuten lassen würde. Offensichtlich lässt sich davon trotz des bereits seit geraumer Zeit guten allgemeinen Arbeitsmarktes eine hohe Anzahl von Arbeitskräften nicht abschrecken und sucht selbst die Beschäftigung in der Zeitarbeitsbranche. Insbesondere große Zeitarbeitsfirmen

haben dabei einen regen Zulauf an Initiativbewerbern – immerhin drei Viertel der Unternehmen über 100 Mitarbeiter nutzen erfolgreich diese Rekrutierungsmethode.

Abbildung 10



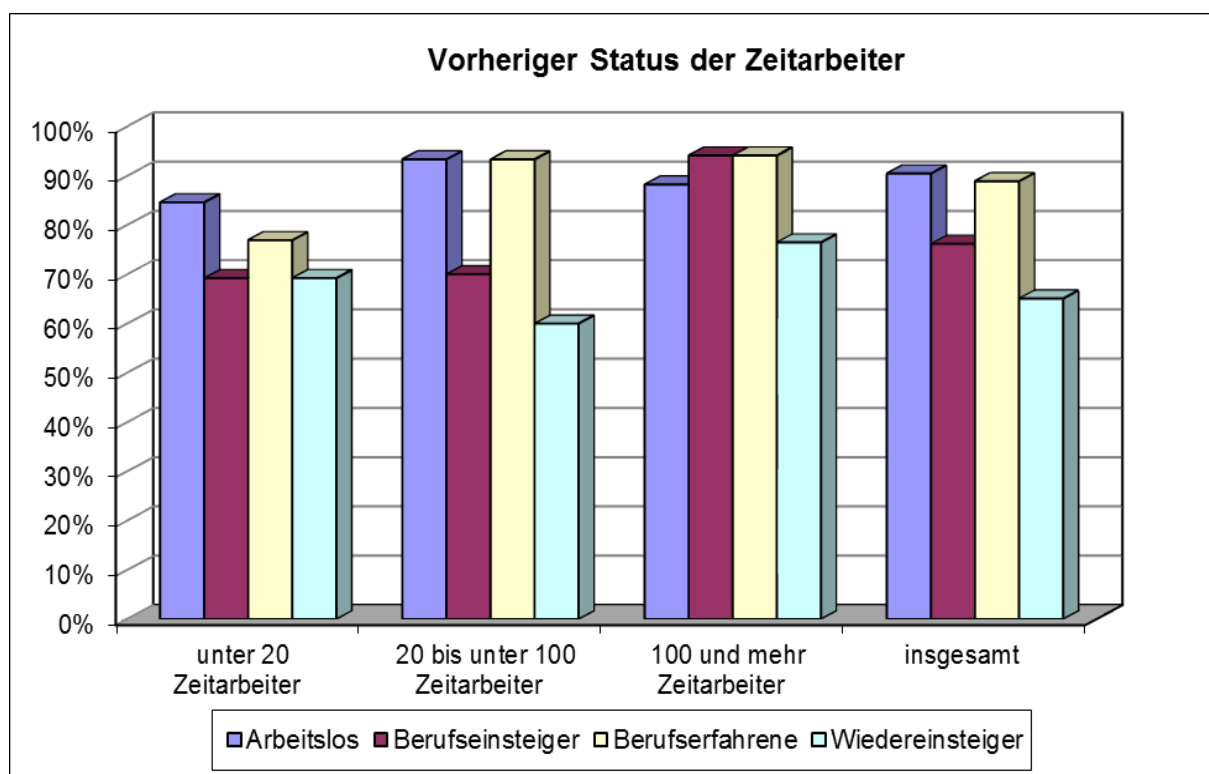
IHK Düsseldorf III/2012

n = 64 Unternehmen

Bei ihrer Personal-Akquise ist keine besondere Konzentration der Verleihunternehmen auf einzelne Personengruppen festzustellen. Sowohl Berufserfahrene (für knapp 90 Prozent) als auch Berufseinsteiger (für über 75 Prozent) werden von ihnen als Zeitarbeiter eingesetzt. Auch der Anteil der Betriebe, die berufliche Wiedereinsteiger als neue Mitarbeiter gewinnen, ist mit zwei Dritteln kaum geringer. Dabei sind die Unterschiede je nach Größe des Verleihbetriebes zu vernachlässigen.

Für Arbeitslose ist die Aufnahme einer Zeitarbeitstätigkeit offensichtlich eine gute Möglichkeit, (wieder) Zugang zum Arbeitsmarkt zu erlangen. Denn mit insgesamt gut 90 Prozent rekrutiert fast jedes Zeitarbeitsunternehmen seine Mitarbeiter auch aus dieser Personengruppe, und zwar nahezu unabhängig von seiner Betriebsgröße (Abbildung 11).

Abbildung 11



IHK Düsseldorf III/2012

n = 63 Unternehmen, Mehrfachnennungen

2.5 Entlohnung der Zeitarbeiter und die Auswirkungen des Mindestlohnes

Nach langer Diskussion wurden Anfang des Jahres 2012 für die Zeitarbeitsbranche Mindestlöhne eingeführt. Seither gelten für Ost- und Westdeutschland leicht unterschiedliche Mindest(-stunden-)löhne, die in einer zweiten Stufen Anfang November 2012 auf 7,50€ in Ostdeutschland beziehungsweise rund 8,20 € im übrigen Deutschland erhöht werden:

Tabelle 1

Höhe der Mindestlöhne vom 1. Januar 2012 bis 31. Oktober 2012

	1.1.2012 bis 31.10.2012	1.11.2012 bis 31.10.2013
Neue Bundesländer	7,01 Euro pro Stunde	7,50 Euro pro Stunde
Übrige Bundesländer	7,89 Euro pro Stunde	8,19 Euro pro Stunde

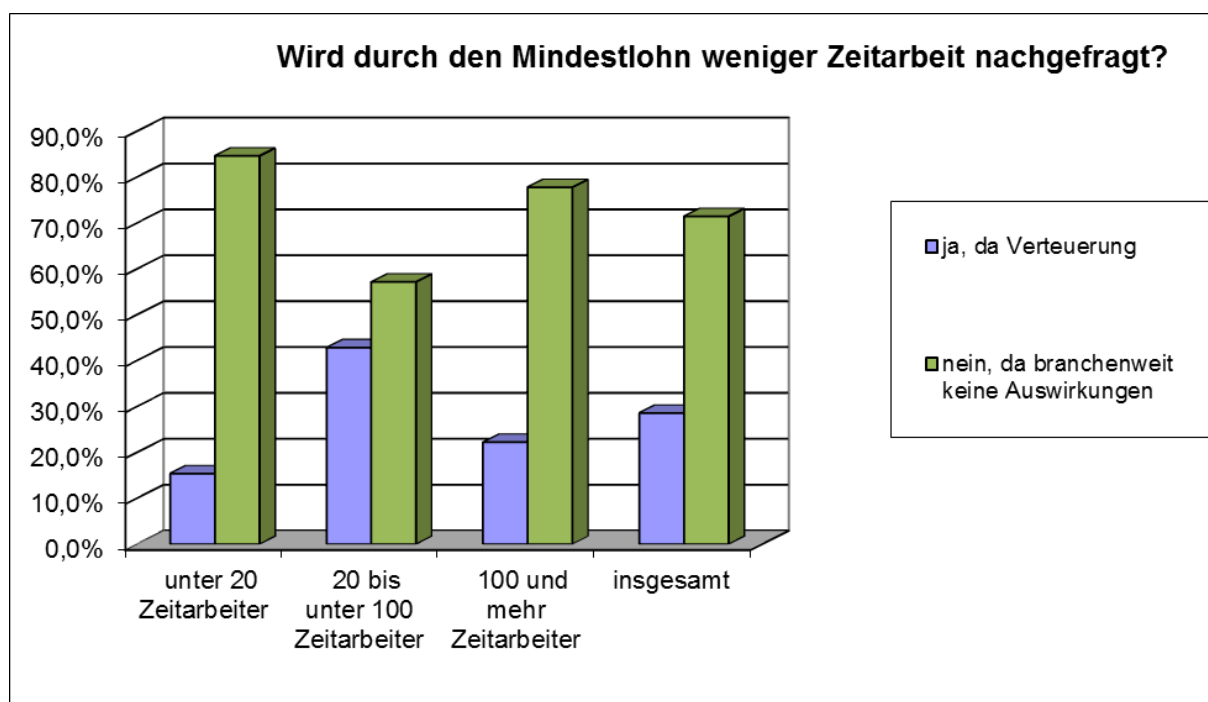
Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012)

Nach Angaben von IT.NRW als Statistischem Landesamt lag im Jahre 2011 in Nordrhein-Westfalen der durchschnittliche Bruttojahresverdienst eines in Vollzeit beschäftigten ungelerten Leiharbeitnehmers bei gut 17.700 €, der einer angelernten Kraft bei gut 19.500 € (einschließlich Sonderzahlungen). Bei rund 1.620 Jahresarbeitsstunden hätte dies Brutostundenverdiensten von knapp 11 € (Ungelernte) beziehungsweise rund 12 € (Angelernte)

entsprochen, immerhin über 3 € beziehungsweise 4 € mehr als es dem aktuellen Mindestlohn entspricht.

Dennoch bringen Mindestlöhne grundsätzlich die Gefahr mit sich, zu Arbeitsplatzverlusten zu führen. Denn die Durchschnitte sagen nichts über die Verteilung der jeweiligen Verdiensthöhen aus. Auch wenn der durchschnittliche Stundenlohn eines ungelerten Leiharbeitnehmers den aktuellen Zeitarbeits-Mindestlohn deutlich übersteigt, so ist davon auszugehen, dass bislang einige Leiharbeitnehmer weniger als den derzeitigen Mindestlohn verdient haben. Entsprechend befürchten insgesamt fast 30 Prozent der Zeitarbeitsunternehmen durch den neuen Mindestlohn allgemein eine Verteuerung der Zeitarbeit und eine entsprechend geringere Nachfrage nach ihren Dienstleistungen (Abbildung 12). Vor allem mittelgroßen Betrieben mit 20 bis 100 Zeitarbeitern befürchten dies (43 Prozent).

Abbildung 12



IHK Düsseldorf III/2012

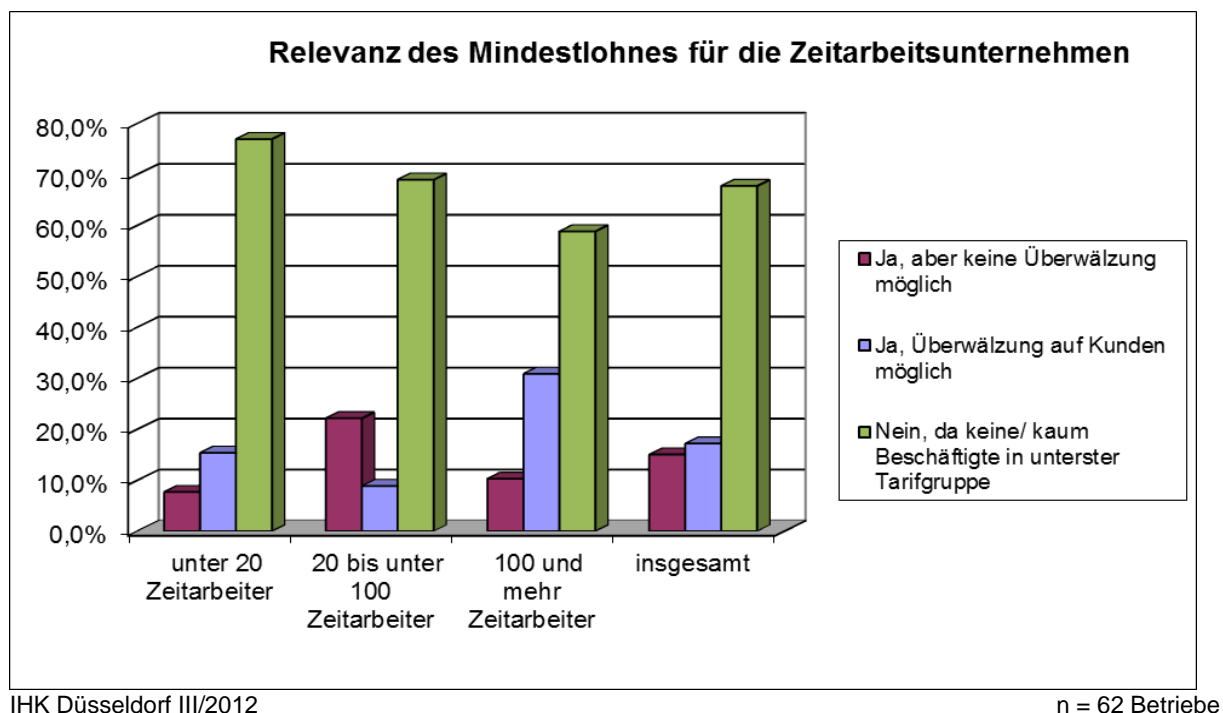
n = 62 Betriebe

Dabei beschäftigen zwei Drittel der befragten Betriebe nach eigenen Angaben keine oder kaum Mitarbeiter in der niedrigsten Lohngruppe (Abbildung 13). Für sie kann der Mindestlohn also keine unmittelbaren Auswirkungen haben.

Umgekehrt ist ein Drittel der Verleihbetriebe aber von der Einführung des Mindestlohns betroffen. Von diesen wiederum ist gut die Hälfte der Auffassung, dass der neue Mindestlohn zwar ihre Kostenstruktur beeinflusse, sie die entstehenden Mehrkosten an ihre Kunden weitergeben könnten. Betroffen wären dann die Kunden, nicht die Verleihbetriebe.

Übrig bleibt knapp die Hälfte der grundsätzlich betroffenen Zeitarbeitsunternehmen, die konkret negative Auswirkungen durch den Mindestlohn erwartet, da sie die entstehenden Mehrkosten selbst tragen und nicht an ihre Kunden weiterreichen können. Insgesamt sind dies immerhin rund 15 Prozent aller Verleihbetriebe. Diese Zahl ist nicht zu vernachlässigen, zumal sich durch den Mindestlohn vor allem die mittleren und größeren Zeitarbeitsunternehmen beeinträchtigt sehen, die in der Summe auch die größte Anzahl aller Leiharbeitsnehmer beschäftigen. Auch wenn bei rund 80 Prozent der Zeitarbeitsunternehmen niedrige Kosten der Zeitarbeit für die Kunden nicht das Hauptargument spielen (siehe auch Kapitel 3.2), ist damit die negative Wirkung des Mindestlohnes nicht zu unterschätzen.

Abbildung 13

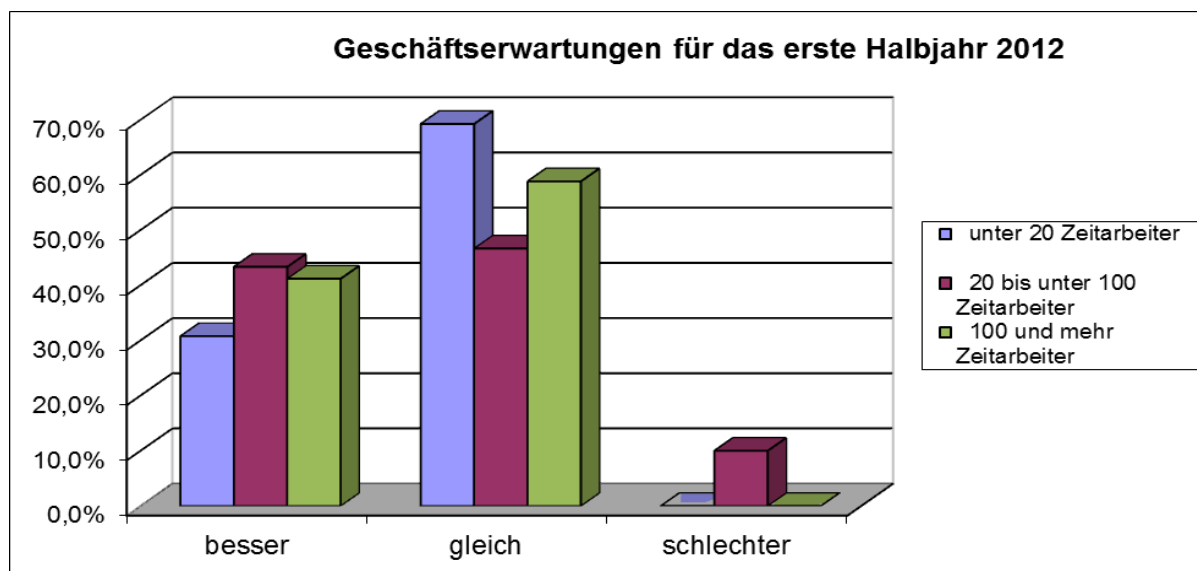


2.6 Positive Geschäftslage der Branche

Negative Schlagzeilen über wirtschaftliche Stagnation oder gar Rezession in Europa, Zweifel an der Stabilität des Euros sowie eine ungewissen weltwirtschaftlichen Entwicklung, lassen eigentlich an einem weiteren Boom der Branche zweifeln. Dennoch zeigt sich die Arbeitsmarktsituation auch in der Zeitarbeitsbranche erfreulich stabil. Im Herbst letzten Jahres beurteilte lediglich eine kleine Minderheit der befragten Zeitarbeitsunternehmen ihre Geschäftslage als schlecht. Ihre Geschäftserwartungen für das erste Halbjahr 2012 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum waren positiv, trotz des Mindestlohns. Hierzu trägt auch bei, dass die Zeitarbeitsbranche für die übrige Wirtschaft wichtige Dienstleistungsfunktionen erfüllt, die ihre Nachfrage über des konjunkturelle Auf und Ab hinaus sichert. Insgesamt rechnen 42 Prozent

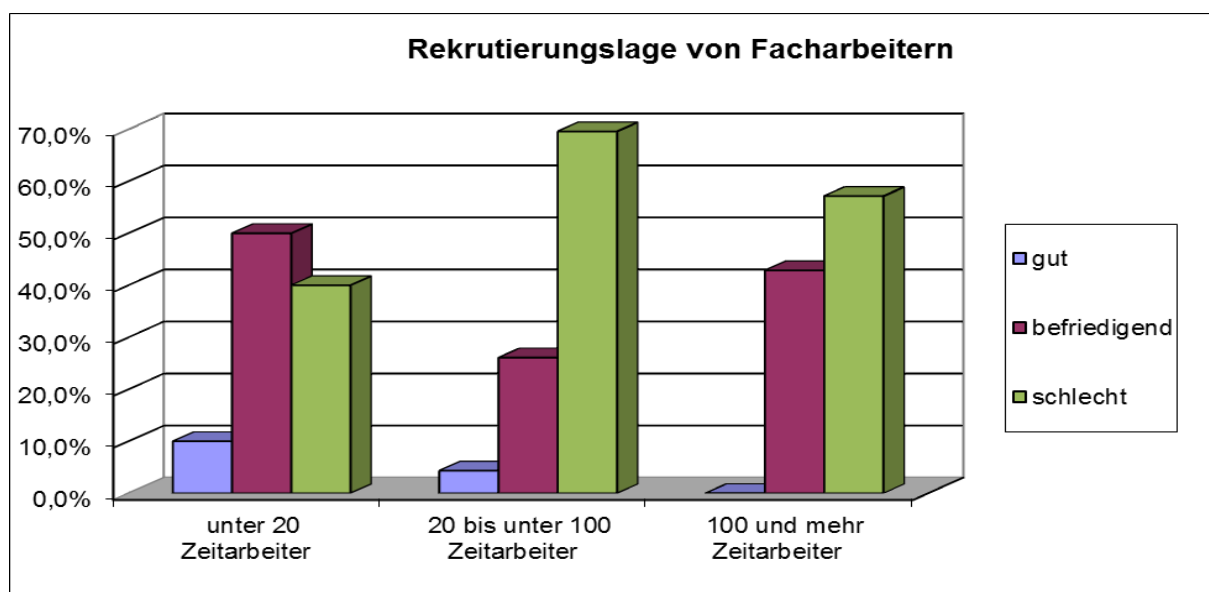
der Betriebe mit verbesserten Geschäften für das erste Halbjahr 2012, während über die Hälfte keine Veränderung erwartet (Abbildung 14).

Abbildung 14



Trotz der guter Geschäftslage und der positiver Aussichten, gibt es für die weitere Entwicklung einen nicht unerheblichen Risikofaktor: Zeitarbeitsunternehmen haben - wie viele andere Branchen auch - mit einer sich verschärfenden Fachkräfteproblematik zu kämpfen. Während bei ungelernten Arbeitskräften keine Engpässe erkennbar sind, hat sich die Rekrutierungsproblematik bei den Facharbeitern auch für die Zeitarbeit verschärft. Fast 60 Prozent aller antwortenden Zeitarbeitsunternehmen komme derzeit nur schlecht an Fachkräfte.

Abbildung 15



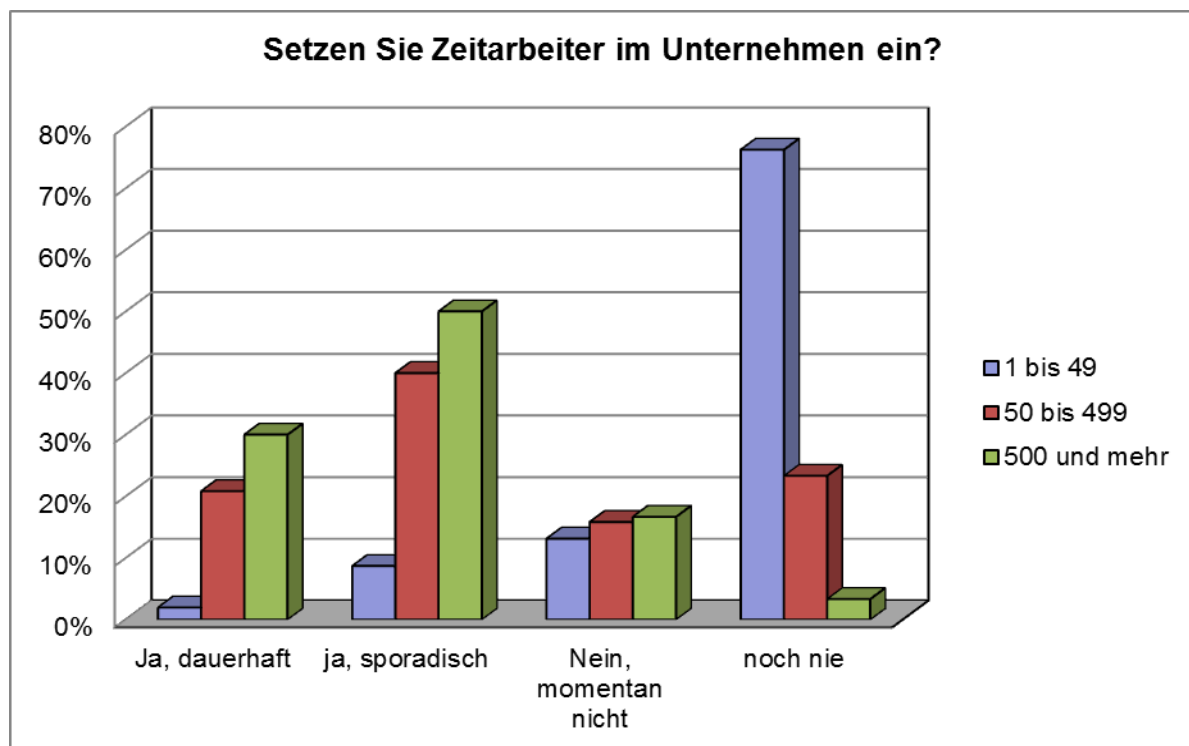
3. Zeitarbeit aus Sicht der Entleihbetriebe

Die Analyse der Zeitarbeit im IHK-Bezirk runden die Einschätzungen der Entleihbetriebe ab. Die hat deshalb ebenfalls im Herbst 2011 Kunden und potenzielle Kunden von Zeitarbeit nach ihren Erfahrungen mit der Zeitarbeit befragt, und zwar eine Stichprobe von rund 6.000 Unternehmen aus Düsseldorf und dem Kreis Mettmann. An der Umfrage nahmen fast 900 Betriebe teil.

3.1 Zeitarbeit wird von Mittelstand und Großunternehmen genutzt

Rund 55 Prozent der antwortenden Unternehmen nutzen (derzeit) keine Zeitarbeit. Überwiegender sind dies kleinere und Kleinstunternehmen. Insgesamt nimmt die Nachfrage nach Zeitarbeitskräften mit der Größe der (potenziellen) Kundenunternehmen zu. So haben nur rund 25 Prozent der Umfrageteilnehmer mit mehr als 50 Mitarbeitern, also vom Mittelständler bis zum Großunternehmen, noch nie Zeitarbeiter eingesetzt (Abbildung 16).

Abbildung 16



IHK Düsseldorf III/2012

n = 718 Betriebe

Die Beweggründe, keine Zeitarbeit einzusetzen, sind vielseitig. Betriebliche Aspekte stehen hier eindeutig im Vordergrund. Keine Rolle spielt dabei das Image der Branche. So wird eine vermeintlich mangelnde Seriosität nur vereinzelt von Umfrageteilnehmern angegeben.

Der größte Anteil der Nicht-Nutzer von Zeitarbeit sieht keinen Bedarf an Zeitarbeitern in ihren Unternehmen (53 Prozent). Dies gilt vor allem für kleinere Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitern - hier immerhin etwas mehr als die Hälfte. Das bedeutet aber nicht, dass Zeitarbeit für diese Betriebe überhaupt nicht in Frage kommt. Dies gilt nur für rund ein Fünftel der Unternehmen, sowohl kleine als auch mittelständische, die Zeitarbeit als ungeeignet für ihren Betrieb ansehen. Weniger als 10 Prozent der Betriebe sind der Auffassung, dass Zeitarbeiter deshalb nicht eingesetzt werden können, weil ihnen unternehmensspezifisches Wissen und Erfahrungen fehle, nur rund 5 Prozent, weil Zeitarbeit zu teuer sei (Abbildung 17).

Abbildung 17



IHK Düsseldorf III/2012

n = 489 Betriebe

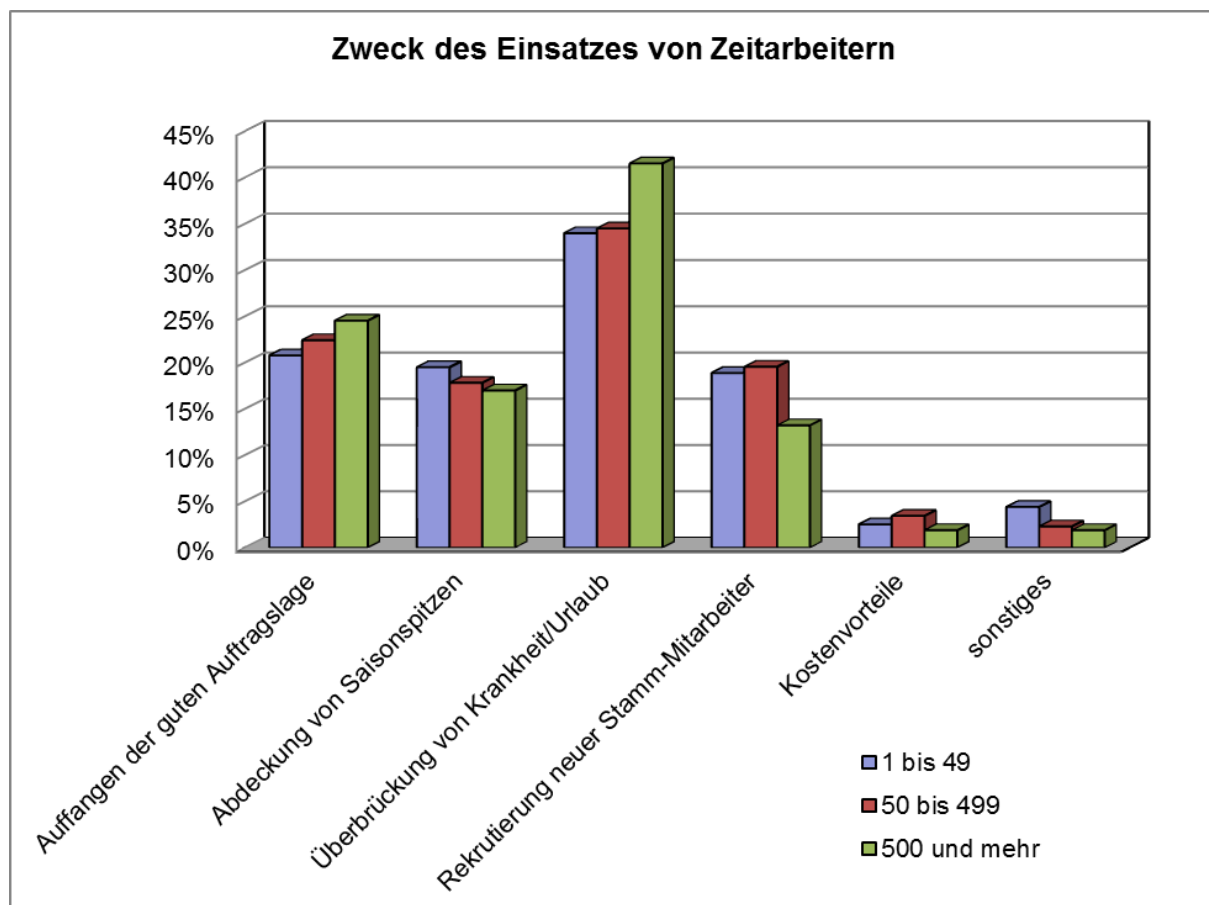
3.2 Zeitarbeiter vertreten Stammkräfte

Deutlich an der Spitze der Gründe für den Einsatz von Zeitarbeit steht die Überbrückung von Urlaubs- oder krankheitsbedingten Ausfällen des Stammpersonals (mehr als ein Drittel der Entleihbetriebe). Für etwas mehr als ein weiteres Fünftel ist Kapazitätserweiterung aufgrund einer guten Auftragslage der wesentliche Grund, für etwas weniger als ein Fünftel die Abdeckung von Saisonspitzen (Abbildung 18). Immerhin geben auch nahezu 20 Prozent der Entleihbetriebe an, Zeitarbeit auch als Rekrutierungsinstrument für ihr Unternehmen zu nutzen, also als eine Art Probezeit für neue Mitarbeiter. Dies ist ein Hinweis darauf, dass Zeitarbeit durchaus eine Funktion hat, Stammkräfte in Betriebe zu vermitteln (sogenannter „Klebe-Effekt“). Insgesamt schätzen die Kunden also sehr die Möglichkeit, flexibel auf betriebliche

Veränderungen reagieren zu können, und dies kaum unterschiedlich je nach Größe der (potenziellen) Entleihbetriebe.

Um (Personal-)Kosten zu sparen, ist der Einsatz von Zeitarbeit weitgehend ungeeignet beziehungsweise wird klar von den anderen angeführten Motiven übertroffen. So führen insgesamt nur sehr wenige Unternehmen das Kostenargument als Grund für den Einsatz von Zeitarbeiternehmern an (**drei Prozent**).

Abbildung 18

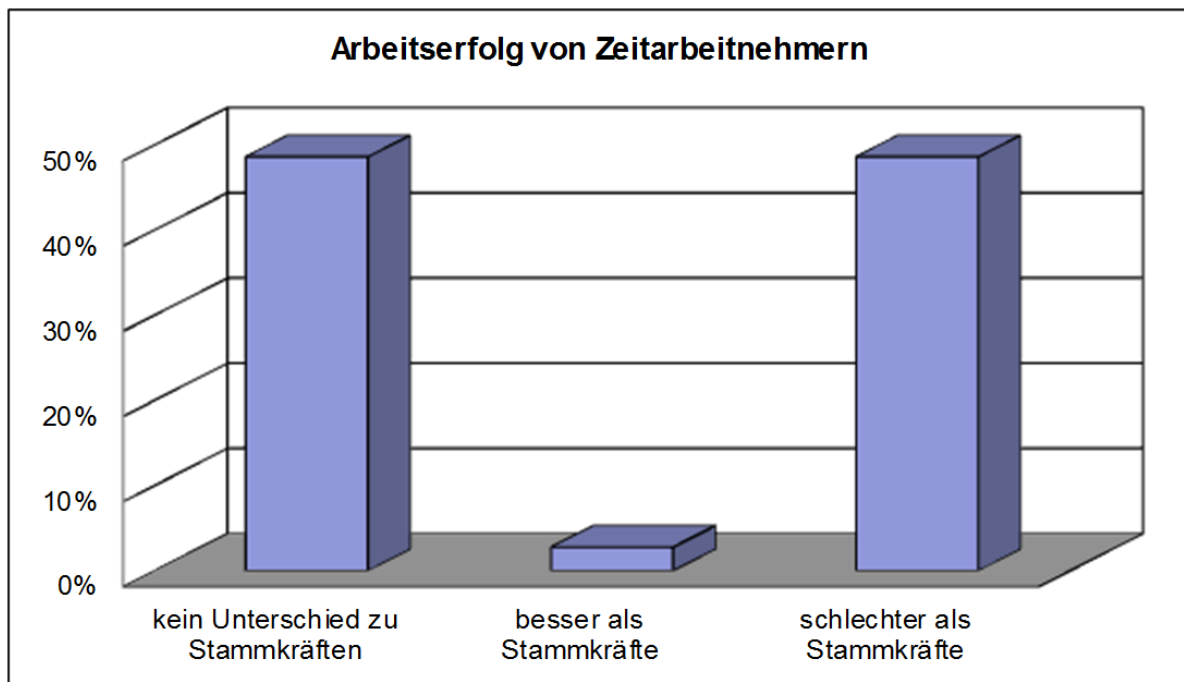


IHK Düsseldorf III/2012

n = 187 Betriebe

Für die Entleihbetriebe steht beim Einsatz von Zeitarbeitern im Vordergrund, möglichst ohne „Reibungsverluste“ den Betrieb, beispielsweise im Falle einer Krankheitsvertretung, normal fortzusetzen. Dabei gelingt es Zeitarbeitern nicht immer, an den Arbeitserfolg von Stammkräften anzuknüpfen: von den 216 Unternehmen, die auf die Frage nach dem Arbeitserfolg geantwortet haben, gab rund die Hälfte an, dass die Zeitarbeiter in ihren Betrieben vergleichsweise schlechtere Arbeitserfolge erzielen (Abbildung 19). Die andere Hälfte sieht immerhin keinen Unterschied zu den Fachkräften, während nur ein sehr kleiner Teil von besseren Arbeitserfolgen durch Zeitarbeiter berichtet.

Abbildung 19

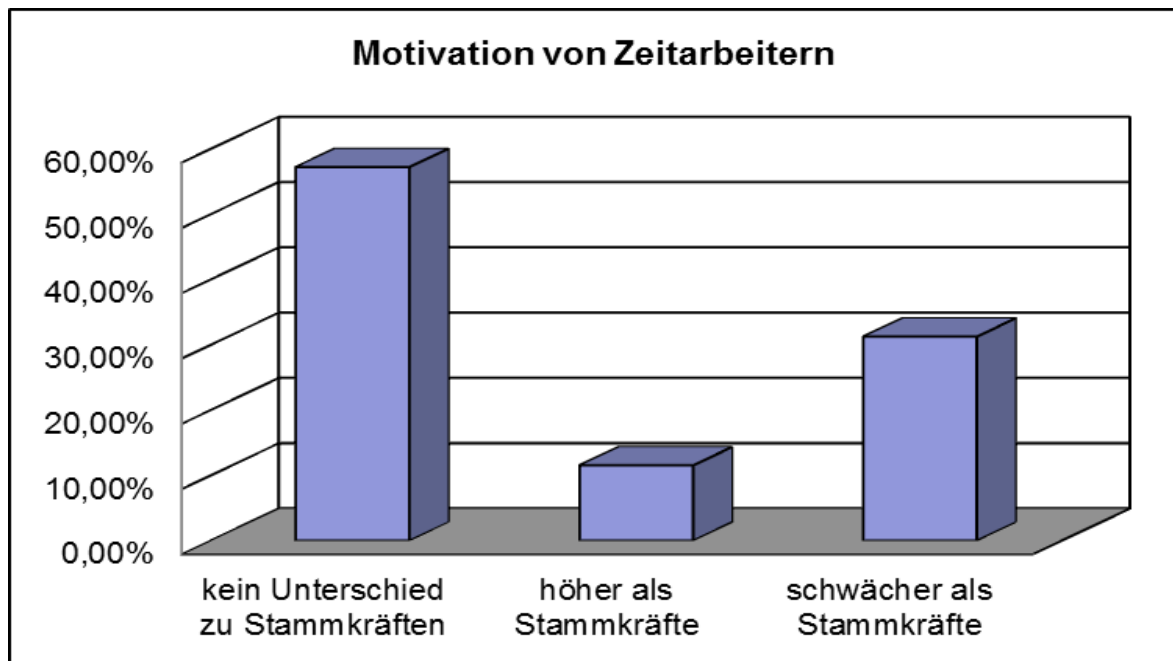


IHK Düsseldorf III/2012

n = 216 Betriebe

Die möglichen Ursachen für die schlechteren Arbeitserfolge sind sehr vielseitig. So fehlen vielen Zeitarbeitern oft insbesondere betriebspezifische Kenntnisse, die erst im Laufe des Arbeitseinsatzes vermittelt werden. Gleichwertige Arbeitserfolge können sich so erst nach und nach einstellen. Die Qualität der Einarbeitung im Entleihbetrieb oder auch eine Fehlbesetzung durch das Zeitarbeitsunternehmen gehören ebenfalls zu den Ursachen, sind allerdings nur schwer messbar. Auch mag teilweise die Arbeitsmotivation der eingesetzten Kräfte dazu beitragen, dass der Arbeitserfolg von Zeitarbeitskräften gegenüber dem Stammpersonal geringer ist. So stellt knapp ein Drittel der antwortenden Betriebe eine schlechtere Motivation der Zeitarbeiter im Vergleich zur Stammebelegschaft fest. Aber immerhin rund 10 Prozent erkennen bei Ihnen sogar eine höhere Motivation als die der Stammkräfte.

Abbildung 20



IHK Düsseldorf III/2012

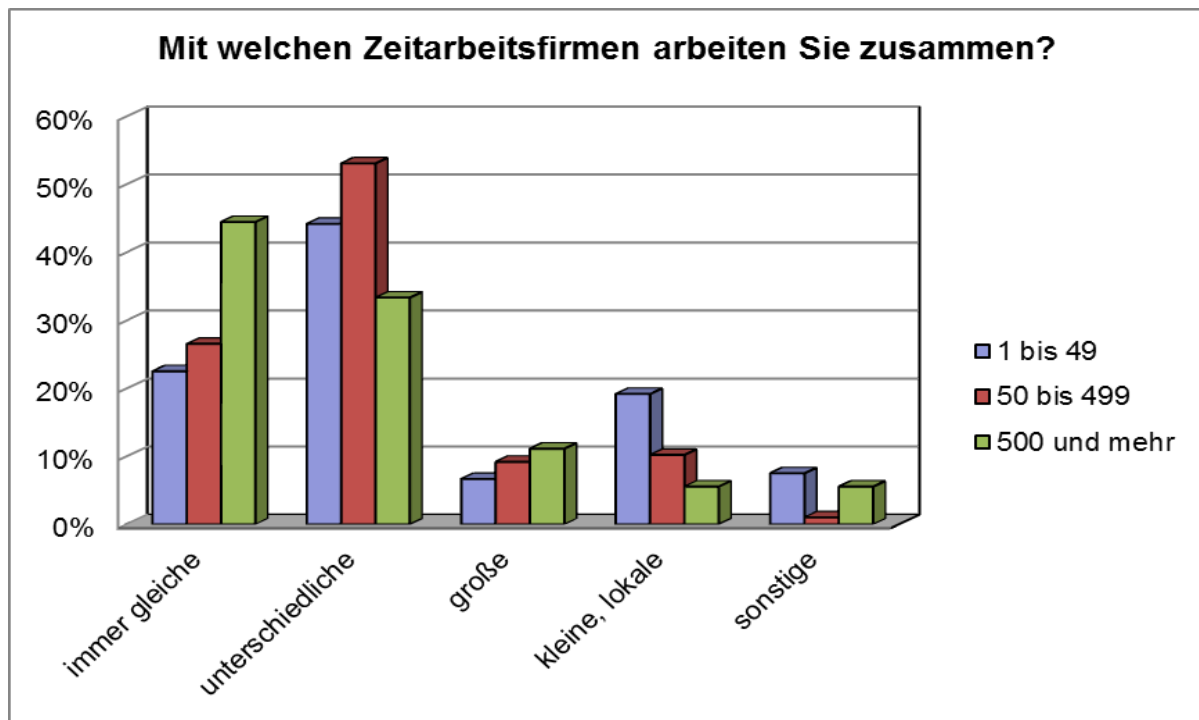
n = 208 Betriebe

3.3 Kundenbindung: Herausforderung für Zeitarbeitsunternehmen

Der Wunsch nach Verlässlichkeit und hoher Arbeitsgüte lässt eigentlich vermuten, dass es zu stabilen und dauerhaften Geschäftsbeziehungen zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Entleihbetrieben kommt. Hier überrascht aber das uneinheitliche Bild (Abbildung 21). Insgesamt arbeitet nur etwa jeder dritte Entleihbetrieb immer mit demselben Zeitarbeitsunternehmen zusammen.

Tendenziell neigen große Unternehmen dazu, mit dem gleichen Partner in der Zeitarbeit zusammenzuarbeiten. Dies kann darin begründet liegen, dass Großunternehmen häufiger in Form von Rahmenverträgen mit ausgesuchten Zeitarbeitsfirmen kooperieren. Dabei gibt es dann aber keine eindeutig erkennbare Bevorzugung von großen oder kleinen Zeitarbeitsunternehmen.

Abbildung 21

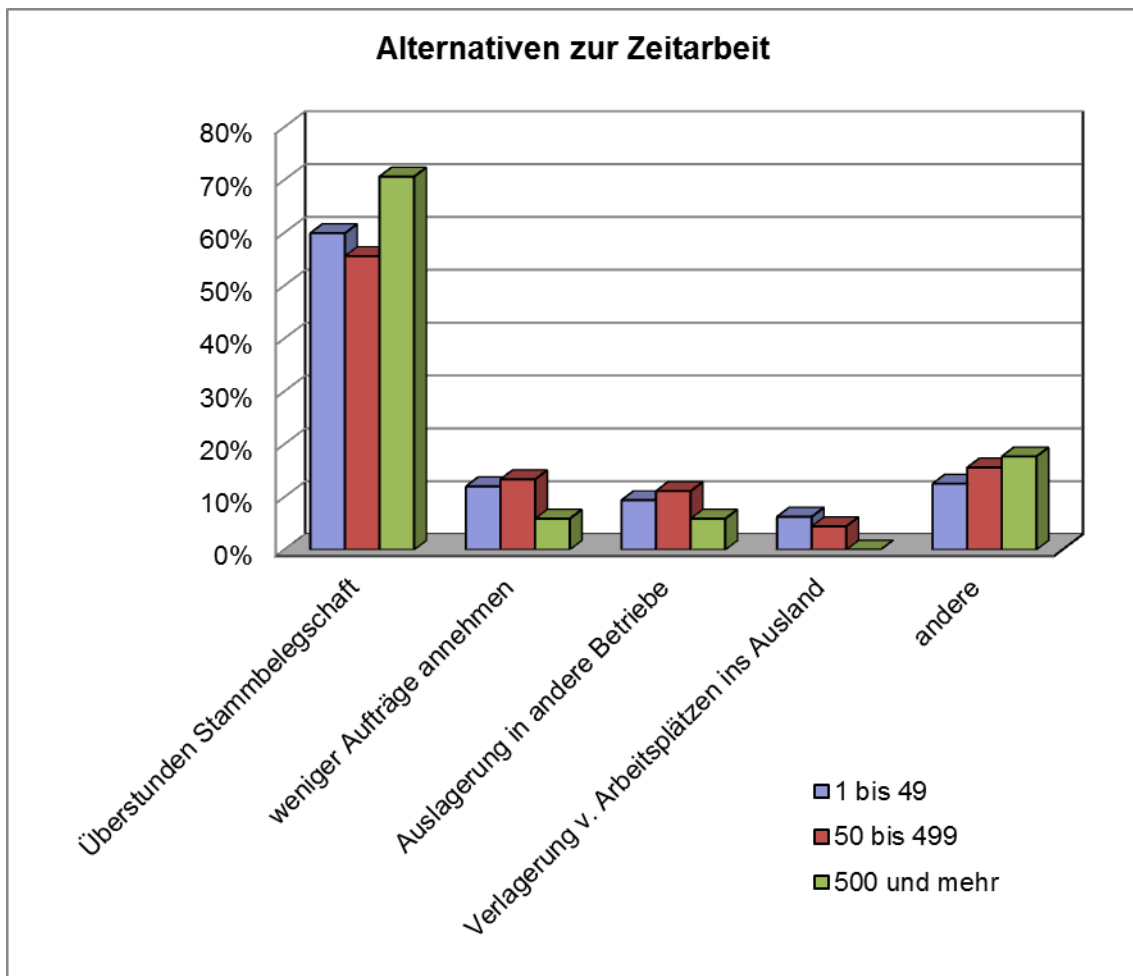


IHK Düsseldorf III/2012

n = 222 Betriebe

Diese Resultate bestätigen, dass die Zeitarbeit ein Markt mit hoher Dynamik ist. Ein Grund für die Tendenz zur Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Firmen kann darin liegen, dass für viele Entleihbetriebe eine sehr schnelle und gleichzeitig passgenaue Besetzung mit Zeitarbeitern wichtig ist. Eine im Jahr 2008 von TNS Emnid durchgeführte Umfrage kam zu dem Ergebnis, dass mehr als 70 Prozent der Kundenunternehmen vor allem schnell Ersatz suchen. Darüber hinaus wurde in der IHK-Umfrage der Ausfall eines Mitarbeiters als Hauptmotiv für den Einsatz von Zeitarbeitern genannt (Kap. 4.2), was ebenfalls auf meist dringenden Personalbedarf schließen lässt. Es kommt daher meist das Zeitarbeitsunternehmen zum Zug, welches am schnellsten den passenden Zeitarbeiter zur Verfügung stellen kann. Bis hierher ist deutlich geworden, dass Zeitarbeit eine gute Möglichkeit bietet, auf verschiedene Personalbedürfnisse eines Betriebes flexibel zu reagieren. Die IHK Düsseldorf hat aber auch nach den Alternativen gefragt, welche den Unternehmen zum Einsatz von Zeitarbeitern bleibt. Und hier wird schnell deutlich, dass betriebliche Herausforderungen meist über das Instrument „Überstunden“ gesteuert werden. Nur für sehr wenige kommen andere Mittel wie die Absage von Aufträgen oder gar die Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland in Frage. Auch hier unterscheidet sich die Häufigkeit der Antworten in den einzelnen Betriebsgrößenklassen kaum:

Abbildung 22



IHK Düsseldorf III/2012

n = 224 Betriebe

4. Quellenverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung Juli 2011: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg 2011.

Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung Januar 2012: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg 2012.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Broschüre „Durchstarten – Zeitarbeit 2011“, Nürnberg, 2011.

Bundesagentur für Arbeit: Informationen zur Arbeitnehmerüberlassung, Stand 11/2009, Nürnberg 2009.

Bundesagentur für Arbeit, Presse Info 072 vom 30.11.2011.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB Stellungnahme 4/2011 – Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union. Nürnberg, 2011.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB Kurzbericht Ausgabe 14/19.9.2006 und 1. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.02 (Hartz I).

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Forschungsbericht zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung“. Nürnberg, 2009.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.): Zeitarbeit in Deutschland – Treiber für Flexibilität und Wachstum, Köln 2011.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 2011/12.

Statistisches Bundesamt: Wirtschaft und Statistik 06/2008. Wiesbaden, 2008

TNS Emnid: Zeitarbeit in Deutschland - Ergebnisse einer Unternehmensbefragung in der Bundesrepublik Deutschland, Bielefeld 2008.

Internetquellen (Stand 23.12.2011):

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Pressemitteilung „Zeitarbeit hat ihren Wert“ vom 20.12.2011. Internet:
<http://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/mindestlohn--zeitarbeit-branchen.html>


Bundeszentrale für politische Bildung: Leiharbeit / Zeitarbeit / Arbeitnehmerüberlassung. Bonn 2010. Internet:
http://www.bpb.de/tn/59UEJX,0,0,Leiharbeit_Zeitarbeit_ArbeitnehmerProzentFCberlassung.html#art

Bundeszentrale für politische Bildung: Mindestlohn. Bonn, 2010, Internet:
<http://www.bpb.de/themen/IJQ797,1,0,Mindestlohn.html#art1>

iGZ-DGB-Tarifwerk für die Zeitarbeitsbranche 2010 - 2013, Stand 30. April 2010. Internet:
<http://www.ig-zeitarbeit.de/node/21>

Tarifverträge Zeitarbeit BZA/DGB-Tarifgemeinschaft vom 22.07.2003 geändert durch Änderungsstarifverträge vom 22.12.2004, vom 30.05.2006 und vom 09.03.2010. Internet:
<http://www.bza.de/406.html>

5. Anhänge

 Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf	Befragung der Zeitarbeitsbranche
Die uns übermittelten Daten werden anonymisiert, zusammengefasst und ausschließlich für die Beurteilung der Zeitarbeitsbranche in Düsseldorf/ Kreis Mettmann verwendet. 78200	
Ihr Unternehmen ist in folgender Branche tätig: Befristete Überlassung v. Arbeitskräften Bitte korrigieren Sie ggf. die Angaben	
Ansprechpartner:	Telefonnr.:
Email:	Fax:
<small>Bitte beziehen Sie Ihre Einschätzungen <u>nur</u> auf Ihre(n) Betrieb(e) / Betriebsstätte(n) im IHK-Bezirk(Düsseldorf und Kreis Mettmann)</small>	
I) Angaben zum Unternehmen	
1a) Wie viele Zeitarbeitnehmer beschäftigen Sie aktuell in Ihrem Betrieb?	
1b) Wie viele Zeitarbeitnehmer haben Sie vor fünf Jahren beschäftigt?	
2) Was ist Ihr Hauptgeschäftszweck? (Mehrfachnennungen möglich) <input type="radio"/> Arbeitnehmerüberlassung <input type="radio"/> Personalvermittlung <input type="radio"/> Werkverträge <input type="radio"/> Sonstige Personaldienstleistungen	
3) Auf welchen Tätigkeitsbereich sind Sie für Zeitarbeitnehmer spezialisiert? (Mehrfachnennungen möglich) <input type="radio"/> kaufmännischer Bereich <input type="radio"/> gewerblicher Bereich und Produktion <input type="radio"/> technischer Bereich <input type="radio"/> handwerklicher Bereich <input type="radio"/> Sonstige: _____ <input type="radio"/> Keine Spezialisierung	
4 a) Wie stellt sich die branchenmäßige Zusammensetzung der Zeitarbeiter in Ihrem Betrieb dar? _____ % Industrie _____ % Gesundheitswesen _____ % Handel _____ % Tourismus und Gastronomie _____ % Verkehr und Logistik _____ % Kommunikation _____ % Bank- und Finanzwesen _____ % Versicherungswesen _____ % Handwerk _____ % Sonstige _____	
4 b) Wie ist die Zusammensetzung nach dem Qualifikationspotential der Zeitarbeitnehmer? _____ % Hilfsarbeiter _____ % Angestellte ohne akademische Ausbildung _____ % Facharbeiter _____ % Angestellte mit akademische Ausbildung _____ % Sonstige _____	
5) Wie lange beschäftigen Sie Ihre Zeitarbeitnehmer durchschnittlich bei einem Kunden? <input type="radio"/> bis 1 Monat <input type="radio"/> bis 3 Monate <input type="radio"/> bis 6 Monate <input type="radio"/> bis 12 Monate <input type="radio"/> länger als 12 Monate	

Bitte wenden!

6) Wie akquirieren Sie Ihre Zeitarbeitnehmer? (Mehrfachnennungen möglich)	
<input type="radio"/> Internet/Printanzeigen	<input type="radio"/> Bundesagentur für Arbeit
<input type="radio"/> Hochschule	<input type="radio"/> Berufsschule
<input type="radio"/> Initiativbewerbungen	<input type="radio"/> Sonstige _____
7) Aus welchem Status vermitteln Sie Ihre Zeitarbeitnehmer? (Mehrfachnennungen möglich)	
<input type="radio"/> Arbeitslosigkeit	<input type="radio"/> Berufseinsteiger
<input type="radio"/> Berufserfahren	<input type="radio"/> Wiedereinsteiger (nach Elternzeit etc.)
8) Wer sind Ihre Hauptkunden? (bitte nur eine Antwort ankreuzen)	
<input type="radio"/> Kleinunternehmen (0-49 Beschäftigte)	<input type="radio"/> Mittelunternehmen (50-500 Beschäftigte)
<input type="radio"/> Großunternehmen (mehr als 500 Beschäftigte)	
9) Wo sitzen Ihre Kunden?	
<input type="radio"/> Düsseldorf/Kreis Mettmann	<input type="radio"/> Umkreis
<input type="radio"/> NRW	<input type="radio"/> deutschlandweit
<input type="radio"/> Ausland	
10) Woher kommt Ihre Konkurrenz?	
<input type="radio"/> Düsseldorf/Kreis Mettmann	<input type="radio"/> Umkreis
<input type="radio"/> deutschlandweit	<input type="radio"/> Osteuropa
<input type="radio"/> übriges Ausland	
11) Auf welcher Grundlage werden die bei Ihnen angestellten Zeitarbeitnehmer entlohnt?	
<input type="radio"/> Tarifvertrag des BZA	<input type="radio"/> Tarifvertrag des iGZ
<input type="radio"/> Tarifvertrag des BVD	<input type="radio"/> Tarifvertrag des AMP
<input type="radio"/> Sonstiger Tarifvertrag: _____	
<input type="radio"/> „equal payment/equal treatment“	<input type="radio"/> übertariflich
<input type="radio"/> Sonstiges _____	
II) Fragen zum Geschäft	
1) Wie beurteilen Sie Ihre aktuelle Geschäftslage?	
<input type="radio"/> gut <input type="radio"/> befriedigend <input type="radio"/> schlecht	
2) Wie beurteilen Sie Ihre Geschäftserwartungen für das 1. HJ 2012 im Vergleich zum 1. HJ 2011?	
<input type="radio"/> besser <input type="radio"/> gleich <input type="radio"/> schlechter	
3) Wie ist die Rekrutierung von Zeitarbeitnehmern aktuell in folgenden Bereichen?	
Hilfsarbeiter:	<input type="radio"/> gut <input type="radio"/> befriedigend <input type="radio"/> schlecht
Facharbeiter:	<input type="radio"/> gut <input type="radio"/> befriedigend <input type="radio"/> schlecht
Angestellte ohne akademische Ausbildung:	<input type="radio"/> gut <input type="radio"/> befriedigend <input type="radio"/> schlecht
Angestellte mit akademischer Ausbildung:	<input type="radio"/> gut <input type="radio"/> befriedigend <input type="radio"/> schlecht
Sonstige:	<input type="radio"/> gut <input type="radio"/> befriedigend <input type="radio"/> schlecht
III) Fragen zum Mindestlohn	
Der deutsche Arbeitsmarkt wurde am 01. Mai 2011 für Arbeitnehmer aus den osteuropäischen EU-Beitrittsländern geöffnet. Seitdem gibt es einen verbindlichen Mindestlohn in der Branche.	
1) Ist ein solcher Mindestlohn für Ihr Unternehmen überhaupt relevant?	
<input type="radio"/> ja, ein Mindestlohn hat Einfluss auf unsere Kostenstruktur:	
<input type="radio"/> die Mehrkosten werden dabei für unsere Kunden anfallen	
<input type="radio"/> die Mehrkosten gehen dabei zu Lasten unseres eigenen Unternehmens	
<input type="radio"/> nein, weil wir in der untersten Tariflohngruppe keine oder kaum Mitarbeiter beschäftigen	
2) Denken Sie, dass bedingt durch den Mindestlohn weniger Zeitarbeit nachgefragt wird?	
<input type="radio"/> ja, Zeitarbeit ist teurer und wird insgesamt weniger nachgefragt	
<input type="radio"/> nein, es wird branchenweit keine Auswirkungen haben	
3) „Für meine Kunden sind die Kosten für eine Zeitarbeitskraft meistens nicht das zentrale Argument“. Stimmen Sie dieser Aussage zu?	
<input type="radio"/> ja, denn Argumente wie Flexibilität stehen für meine Kunden im Vordergrund	
<input type="radio"/> nein, meine Kundschaft setzt Zeitarbeitnehmer ein, weil sie vergleichsweise günstige Arbeitskräfte sind	

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

--	--

Die uns übermittelten Daten werden anonymisiert, zusammengefasst und ausschließlich für die Beurteilung der Zeitarbeitsbranche in Düsseldorf/ Kreis Mettmann verwendet. Nace

Ihr Unternehmen ist in folgender Branche tätig:

Bitte korrigieren Sie ggf. die Angaben

Ansprechpartner:

Telefonnr.:

Email:

Fax:

Bitte beziehen Sie Ihre Einschätzungen nur auf Ihre(n) Betrieb(e) / Betriebstätten im IHK-Bezirk (Düsseldorf und Kreis Mettmann)

I) Angaben zum Unternehmen

1 a) Wie viele Beschäftigte haben Sie aktuell in Ihrem Betrieb?

1 b) Wie viele Ihrer Beschäftigten sind Zeitarbeiter?

II) Fragen zur Zeitarbeit

1) Setzen Sie Zeitarbeit in Ihrem Unternehmen ein?

- ja, dauerhaft – bitte weiter mit Frage 3)
- ja, sporadisch – bitte weiter mit Frage 3)
- nein, momentan nicht – bitte weiter mit Frage 3)
- noch nie - bitte weiter mit Frage 2)

2) Wenn Sie noch nie Zeitarbeit genutzt haben, warum nicht?

- unsere Branche eignet sich nicht für Zeitarbeit
- unser Unternehmen stellt für spezielle Auftragsarbeiten zeitlich befristete Verträge aus
- der Einsatz von Zeitarbeit ist zu teuer
- Sorge, dass Zeitarbeitern das unternehmensspezifische Erfahrungswissen fehlt
- Sorge vor unseriösen Vermittlungsagenturen
- kein Bedarf nötig
- Sonstiges: _____

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

3) Wie lange wird ein Zeitarbeitnehmer durchschnittlich in Ihrem Unternehmen eingesetzt?

- bis 1 Monat bis 3 Monate
- bis 6 Monate bis 12 Monate
- länger als 12 Monate

Bitte wenden!

4) Zu welchem Zweck beschäftigt Ihr Unternehmen Zeitarbeitskräfte?

(Mehrfachnennungen möglich)

- Auffangen der guten Auftragslage bei hoher Flexibilität
- Abdeckung von Saisonspitzen
- Überbrückung von Urlaubs- oder Krankheitsengpässen
- Rekrutierung von neuen Stamm-Mitarbeitern über Zeitarbeit
- Kostenvorteile gegenüber dem Stammpersonal
- Sonstiges: _____

5) Welche Erfahrungen haben Sie hinsichtlich des Arbeitserfolges bisher mit Zeitarbeitnehmern gemacht?

- kein Unterschied zu festangestelltem Personal
- das Arbeitsergebnis fällt in der Regel *besser* aus als bei der Stammebelegschaft
- das Arbeitsergebnis fällt in der Regel *schwächer* aus als bei der Stammebelegschaft

6) Welche Erfahrungen haben Sie bisher hinsichtlich der Motivation von Zeitarbeitnehmern gemacht?

- kein Unterschied zu festangestelltem Personal
- Zeitarbeitnehmer sind in der Regel *höher motiviert* als unsere Stammebelegschaft
- Zeitarbeitnehmer sind in der Regel *weniger stark* motiviert als unsere Stammebelegschaft

7) Ist es für Sie wichtig, dass der Personaldienstleister Bewerber nach ihrer sozialen Kompetenz bewertet?

- ja, es ist uns wichtig
- nein, es ist uns nicht wichtig

8) In welchen Bereichen setzen Sie Ihre Zeitarbeitnehmer vorwiegend ein?

- kaufmännischer Bereich
- gewerblicher Bereich und Produktion
- technischer Bereich
- handwerklicher Bereich
- Sonstige _____

9) Welche Qualifikation haben Ihre Zeitarbeitnehmer vorwiegend? (Mehrfachnennungen möglich)

- Hilfsarbeiter
- Facharbeiter
- Sonstige _____
- Angestellte ohne akademische Ausbildung
- Angestellte mit akademische Ausbildung

10) Mit welchen Zeitarbeitsunternehmen arbeiten Sie zusammen?

- immer mit der gleichen Personalvermittlungsagentur
- mit unterschiedlichen Personalvermittlungsagenturen
- mit großen Personalvermittlungsagenturen
- mit kleinen, lokalen Personalvermittlungsagenturen
- Sonstige _____

11) Welche Alternativen sehen Sie, wenn Ihr Mehrbedarf an Arbeitskräften durch Zeitarbeit wegen zu hoher Kosten oder weiterer Regulierungen nicht mehr gedeckt werden kann?

- Überstunden bei der Stammebelegschaft
- weniger Aufträge annehmen
- Auslagerung in andere Betriebe
- Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland
- Andere: _____

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Abbildungsverzeichnis:

Abbildung 1 Funktionsweise der Zeitarbeit	8
Abbildung 2 Entwicklung der Beschäftigung bei Zeitarbeitsunternehmen	11
Abbildung 3 Größenklassen der Unternehmen mit Schwerpunkt Arbeitnehmerüberlassung	12
Abbildung 4 Beschäftigte Zeitarbeitnehmer bei den Umfrageteilnehmern.....	12
Abbildung 5 Hauptgeschäftszweck der beteiligten Zeitarbeitsunternehmen.....	13
Abbildung 6 Spezialisierung auf Tätigkeitsbereiche der Zeitarbeitnehmer	14
Abbildung 7 Branchenverteilung der Zeitarbeitnehmer	15
Abbildung 8 Durchschnittliche Beschäftigungsdauer von Zeitarbeitern bei Kunden	16
Abbildung 9 Sitz der Kunden von Zeitarbeitsunternehmen	17
Abbildung 10 Akquise von Zeitarbeitern	18
Abbildung 11 Vorheriger Status der Zeitarbeiter	19
Abbildung 12 Relevanz des Mindestlohnes für die Zeitarbeitsunternehmen	21
Abbildung 13 Wird durch den Mindestlohn weniger Zeitarbeit nachgefragt?	20
Abbildung 14 Geschäftserwartungen für das erste Halbjahr 2012	22
Abbildung 15 Rekrutierungslage von Facharbeitern	22
Abbildung 16 Setzen Sie Zeitarbeiter im Unternehmen ein?	23
Abbildung 17 Warum nutzen Sie keine Zeitarbeit	24
Abbildung 18 Zweck des Einsatzes von Zeitarbeitern.....	25
Abbildung 19 Arbeitserfolg von Zeitarbeitnehmern	26
Abbildung 20 Motivation von Zeitarbeitern.....	27
Abbildung 21 Mit welchen Zeitarbeitsfirmen arbeiten Sie zusammen?	28
Abbildung 22 Alternativen zur Zeitarbeit.	29