



Zeitarbeit in Deutschland

Ergebnisse einer
Unternehmensbefragung in der
Bundesrepublik Deutschland

Mai 2008

INHALTSVERZEICHNIS

VORBEMERKUNG.....	3
DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK	4
1. BESCHÄFTIGUNG VON ZEITARBEITNEHMERN INNERHALB DER LETZTEN 2 JAHRE	5
2. MOTIVE FÜR DIE NUTZUNG VON ZEITARBEIT	6
3. KRITERIEN BEI DER AUSWAHL EINES ZEITARBEITSUNTERNEHMENS	8
4. ANGEMESSENHEIT DES FÜR DIE ZEITARBEITSBRANCHE GEFORDERTEN TARIFLICHEN MINDESTLOHNS.....	10
5. QUALIFIKATIONSBEREICH, IN DEM ZEITARBEITNEHMER EINGESETZT WERDEN	11
6. DURCHSCHNITTLICHE CHANCEN EINES ZEITARBEITERS, ÜBERNOMMEN ZU WERDEN	12
7. ZUSTÄNDIGKEIT FÜR DIE AUSWAHL EINES ZEITARBEITSUNTERNEHMENS	13
8. ANZAHL DER ZEITARBEITSUNTERNEHMEN, MIT DEM DAS UNTERNEHMEN ZUSAMMENARBEITET.....	15
9. GRÜNDE DAFÜR, KEINE ZEITARBEITNEHMER EINZUSETZEN	16
10. STATT ZEITARBEIT GENUTZTE FLEXIBILISIERUNGSINSTRUMENTE	17
11. VORSTELLBARKEIT DER KÜNFTIGEN NUTZUNG VON ZEITARBEIT	18
12. ÄNDERUNG DER GESETZLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN DER ZEITARBEIT.....	19
13. ZUKÜNFTIGE ENTWICKLUNG DES EINSATZES VON ZEITARBEIT IN DEN BETRIEBEN.....	21
14. AM EHESTEN ZUTREFFENDE BEZEICHNUNG FÜR ZEITARBEIT	23
FAZIT	25

VORBEMERKUNG

TNS Emnid, Medien- und Sozialforschung, Bielefeld, legt mit diesem Auswertungsbericht die Ergebnisse einer Unternehmensbefragung in der Bundesrepublik Deutschland vor, die im Auftrag des

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

durchgeführt wurde. Die Ergebnisse, die in diesem Bericht niedergelegt sind, beruhen auf Spezialfragen, die für den Auftraggeber im Rahmen einer telefonischen Exklusiv-Befragung (CATI ad hoc) gestellt wurden.

Im Rahmen dieser Untersuchung wurden vom 28.04.2008 bis zum 15.05.2008 insgesamt 504 Geschäftsführer bzw. Personalverantwortliche von nach einem Zufallsverfahren ausgewählten Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland befragt: davon 100 Unternehmen mit unter 50 Beschäftigten, 151 Unternehmen mit 50 bis 499 Beschäftigten und 253 Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten. Da ein Teil des Fragebogens nur jene Unternehmen betraf, die Zeitarbeitnehmer beschäftigen, wurden größere Unternehmen (ab 500 Beschäftigte), die bekanntermaßen häufiger Zeitarbeit nutzen, in der Stichprobe bewusst überrepräsentiert, um so bei den Unternehmen, die Zeitarbeitnehmer einsetzen, eine für die statistische Auswertung hinreichende Basis zu erlangen. Dies ist bei der Beurteilung der Ergebnisse zu berücksichtigen.

Die genaue Zusammensetzung der Stichprobe ist der Tabellenauswertung zu entnehmen.

Für die Interviewdurchführung war die mit dem Auftraggeber abgestimmte finale Fragebogenversion hinsichtlich Wortlaut und Reihenfolge der Fragen verbindlich.

Diese Unterlagen stehen ausschließlich dem Auftraggeber zur Verfügung.

Bielefeld,
Mai 2008

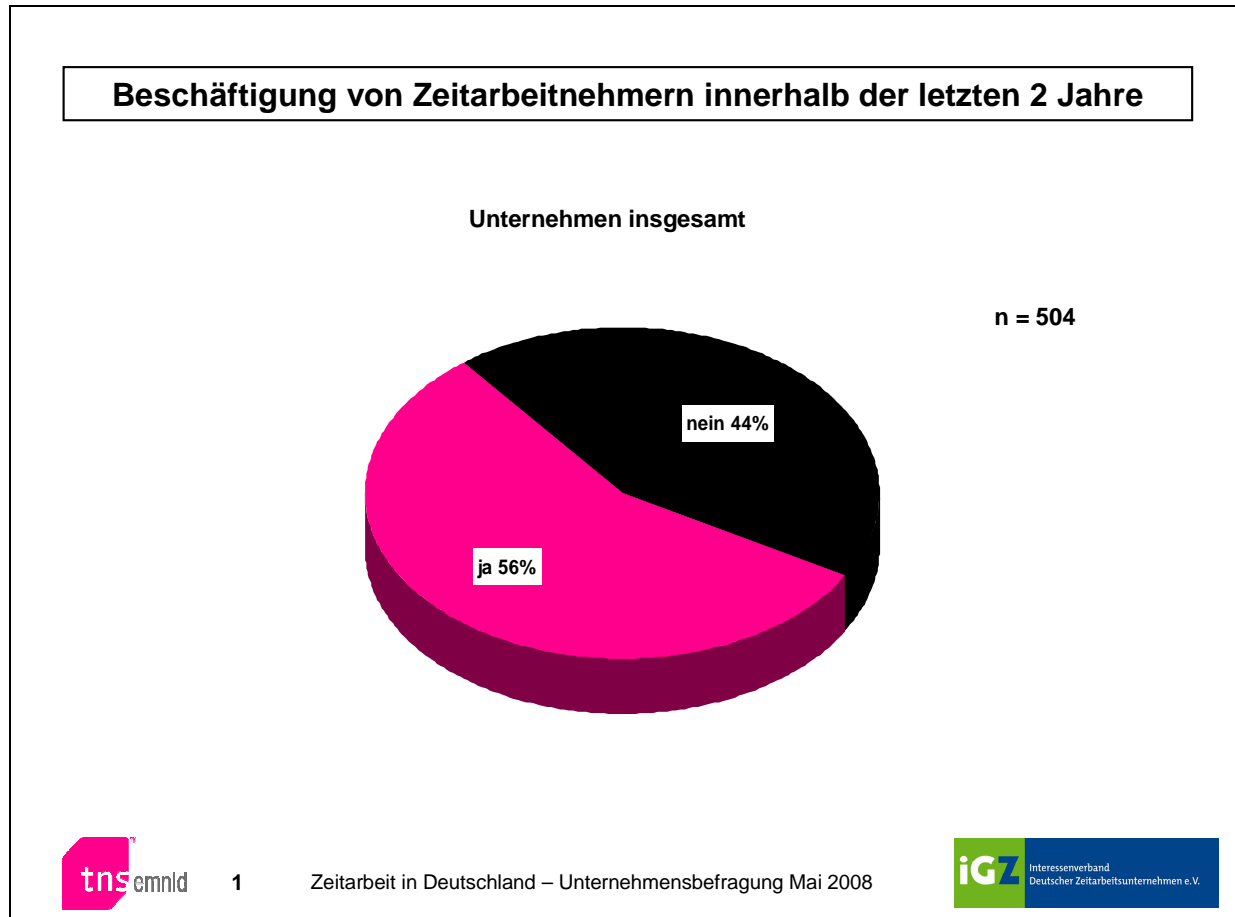
TNS Emnid

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse der Studie dargestellt. Um auf begrenztem Raum eine angemessene Darstellung der Hauptfakten zu ermöglichen, werden die Ergebnisse hauptsächlich grafisch berichtet. Die einordnende Kommentierung benennt die Einzelergebnisse nur am Rande, hier sei auf die ausführlichen Tabellenbände verwiesen.

1. **Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern innerhalb der letzten 2 Jahre**

- Die Mehrheit der befragten Unternehmen hat derzeit oder in den vergangenen zwei Jahren, also seit 2006, schon einmal Zeitarbeitnehmer beschäftigt. Bei den größeren Unternehmen beträgt der Anteil 74%.



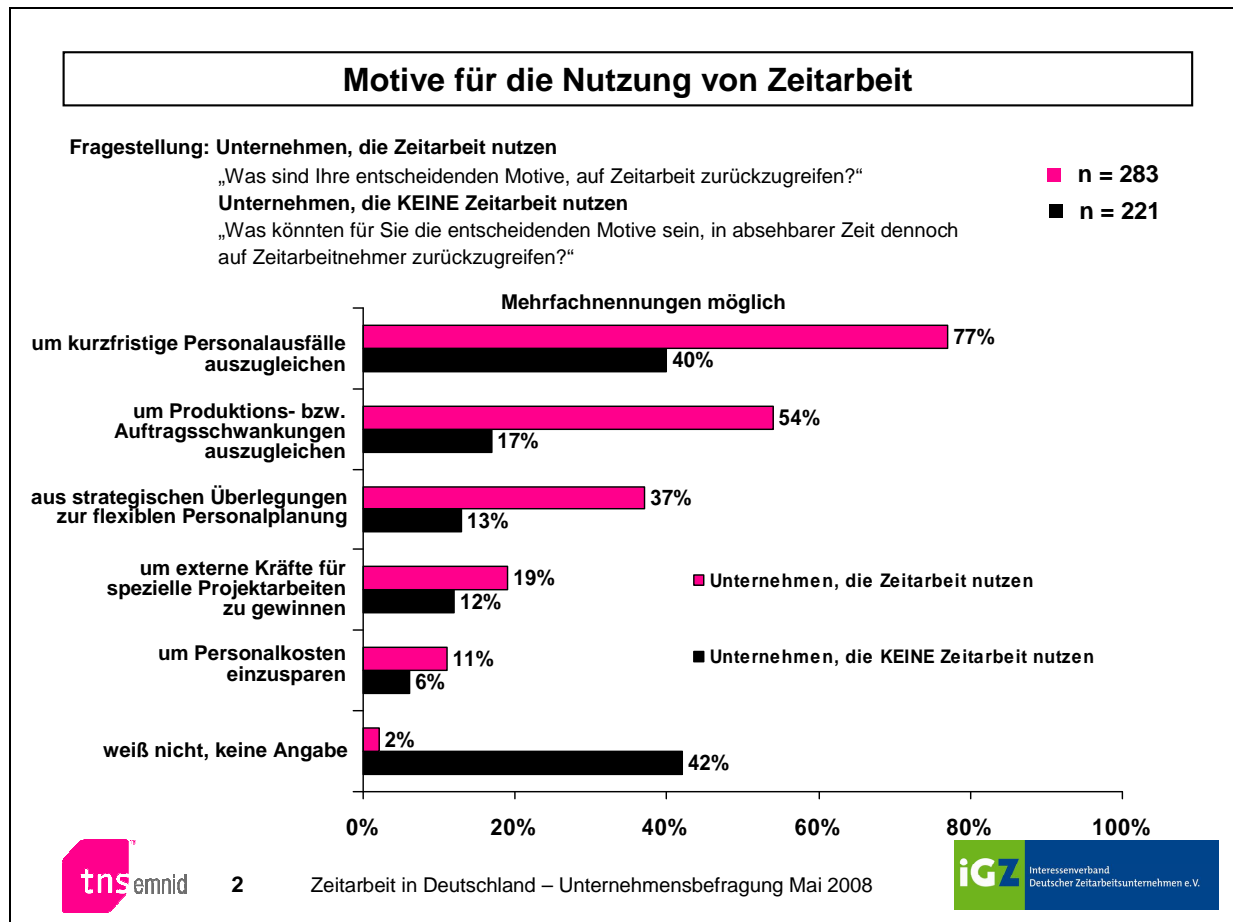
Frage: Haben Sie derzeit oder innerhalb der letzten 2 Jahre Zeitarbeitnehmer in Ihrem Unternehmen beschäftigt?

Mehr als die Hälfte (56%) der befragten Unternehmen geben an, derzeit oder innerhalb der letzten 2 Jahre Zeitarbeitnehmer eingesetzt zu haben.

Vor allem im Bereich Produktion (75%) sowie in Unternehmen mit 500 oder mehr Mitarbeitern (74%) ist Zeitarbeit stark verbreitet.

2. Motive für die Nutzung von Zeitarbeit

- Der Ausgleich kurzfristiger Personalausfälle ist die Hauptmotivation für den Einsatz von Zeitarbeit. Über ein Drittel der Unternehmen handelt dabei aber auch strategisch.



Frage: Was sind Ihre entscheidenden Motive, auf Zeitarbeit zurückzugreifen?
 (Unternehmen, die innerhalb der letzten 2 Jahre Zeitarbeitnehmer eingesetzt haben)

Was könnten für Sie die entscheidenden Motive sein, in absehbarer Zeit dennoch auf Zeitarbeitnehmer zurückzugreifen?
 (Unternehmen, die innerhalb der letzten 2 Jahre KEINE Zeitarbeitnehmer eingesetzt haben)

Der Ausgleich kurzfristiger Personalausfälle ist der am häufigsten genannte Beweggrund für den Einsatz von Zeitarbeit sowohl bei Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, als auch bei denen, die dies nicht tun.

Für 77 Prozent der Unternehmen, die Zeitarbeitnehmer beschäftigen, ist dies ein entscheidendes Motiv. Für 40 Prozent der Betriebe, die keine Zeitarbeit nutzen, könnte es ein entscheidendes Motiv sein, in absehbarer Zeit dennoch auf

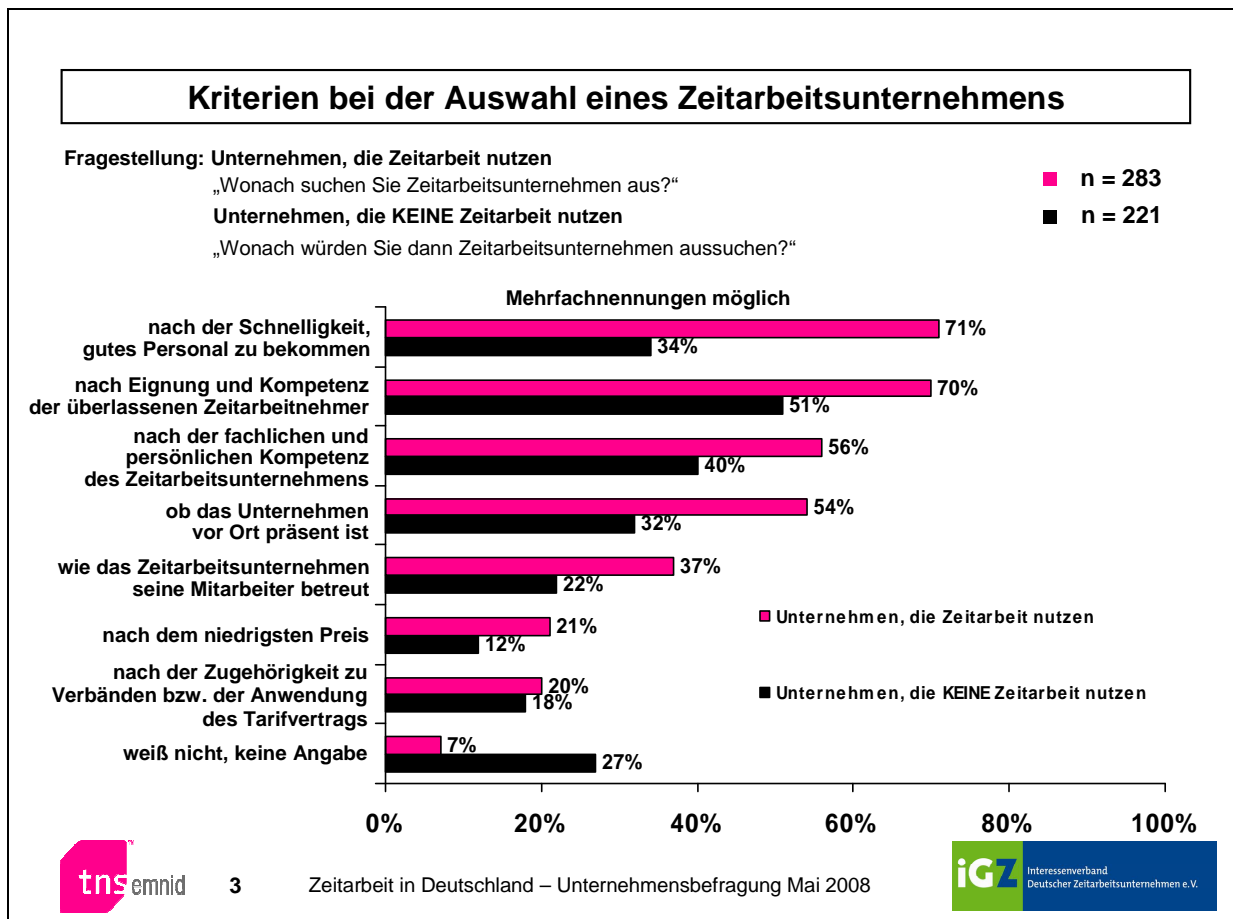
Zeitarbeitnehmer zurückzugreifen.

Weiterhin dient Zeitarbeit den Unternehmen, die diese bereits nutzen, mehrheitlich dazu, Produktions- bzw. Auftragsschwankungen auszugleichen (54%).

Insgesamt dominiert also der kurzfristige Ausgleich von Engpässen vor strategischen Überlegungen beim Zeitarbeitnehmer-Einsatz. Allerdings handelt mit 37 Prozent ein nicht unerheblicher Anteil der befragten Unternehmen aus strategischen Überlegungen zur flexiblen Personalplanung und -politik.

3. Kriterien bei der Auswahl eines Zeitarbeitsunternehmens

- Insgesamt gesehen ist die Qualität der Zeitarbeitnehmer bei der Nutzung von Zeitarbeit wichtiger als die Qualität der Zeitarbeitsunternehmen. Für Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, hat die Schnelligkeit der Beschaffung guten Personals die größte Bedeutung.



Frage: **Wonach suchen Sie Zeitarbeitsunternehmen aus?**
 (Unternehmen, die innerhalb der letzten 2 Jahre Zeitarbeitnehmer eingesetzt haben)
Wonach würden Sie dann Zeitarbeitsunternehmen aussuchen?
 (Unternehmen, die innerhalb der letzten 2 Jahre KEINE Zeitarbeitnehmer eingesetzt haben)

Für die Mehrheit der Betriebe, die Zeitarbeit nutzen (70%), wie auch für jene, die dies in den letzten 2 Jahren nicht taten (51%), ist die Eignung und Kompetenz der überlassenen Zeitarbeitnehmer ein zentrales Kriterium bei der Auswahl eines Zeitarbeitsunternehmens.

Zwar sehen immerhin über die Hälfte der befragten Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, die fachliche und persönliche Kompetenz des Zeitarbeitsunternehmens (56%) sowie die Präsenz des Unternehmens vor Ort (54%) als wesentliche Punkte

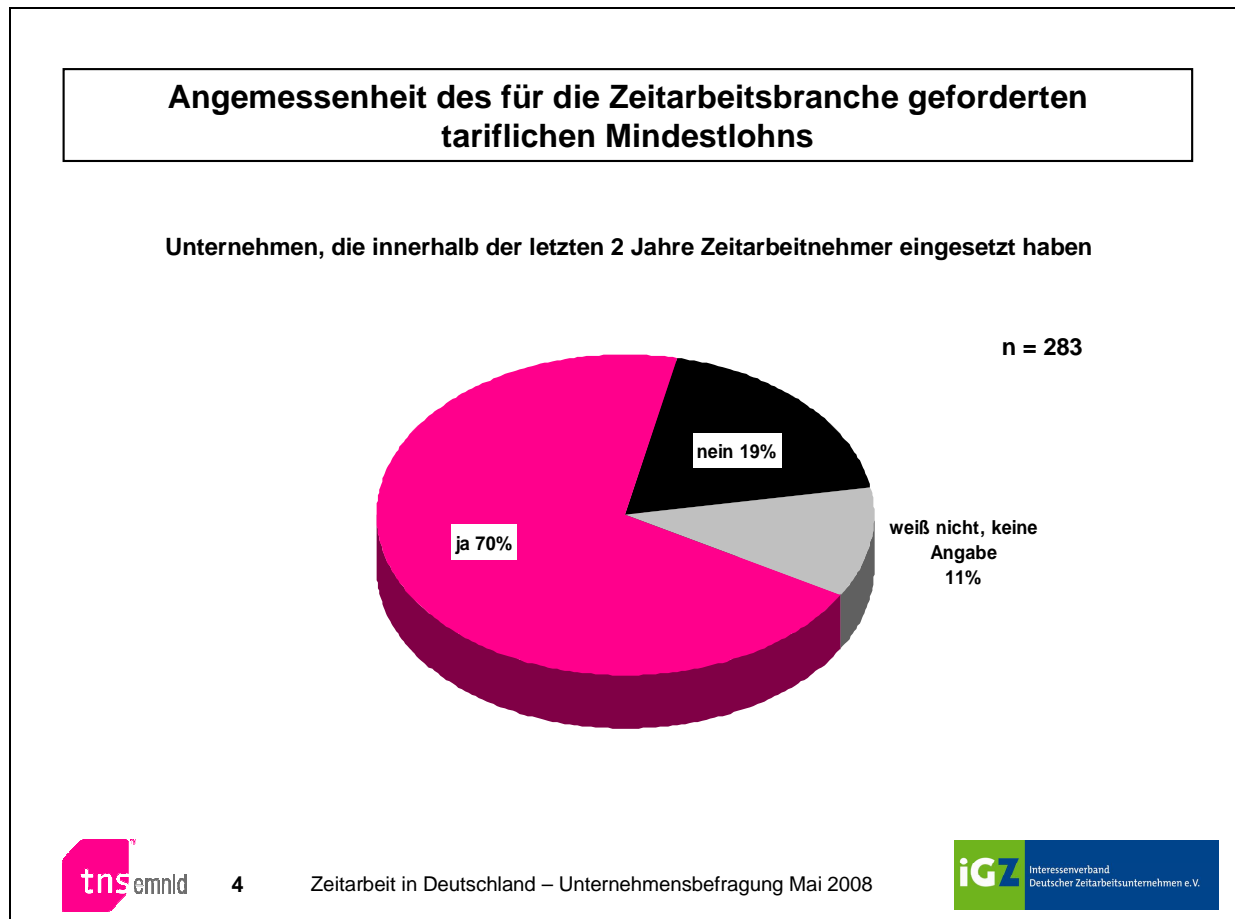
bei der Auswahl eines Zeitarbeitsunternehmens an, allerdings ist damit die Qualität der überlassenen Zeitarbeitnehmer (70%) ein noch wichtigeres Kriterium.

Am wichtigsten ist Unternehmen, die Zeitarbeitnehmer einsetzen, jedoch die schnelle Beschaffung guten Personals (71%).

Für Unternehmen, die noch keine Zeitarbeit nutzen, wäre die Eignung und Kompetenz der überlassenen Zeitarbeitsunternehmen das wichtigste Kriterium.

4. Angemessenheit des für die Zeitarbeitsbranche geforderten tariflichen Mindestlohns

- 7 von 10 Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, bewerten den von den Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeitsbranche geforderten tariflichen Mindestlohn als angemessen.

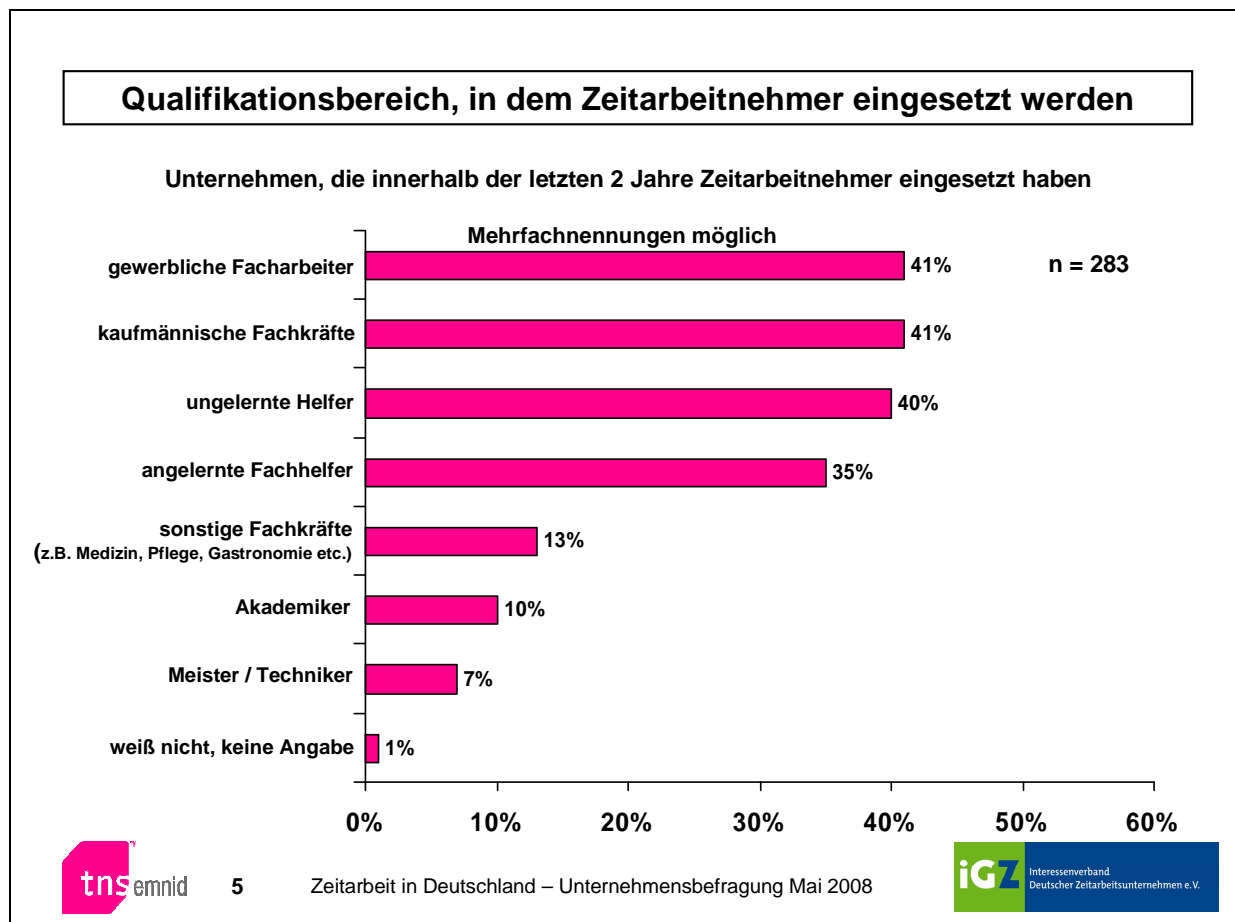


Frage: Für die Zeitarbeit haben die großen Arbeitgeberverbände der Zeitarbeitsbranche einen tariflichen Mindestlohn in Höhe von 7,31 Euro in West- bzw. 6,36 Euro in Ostdeutschland beantragt. Finden Sie diese Forderung angemessen?

70 Prozent der befragten Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, halten den für die Zeitarbeitsbranche geforderten tariflichen Mindestlohn in Höhe von 7,31 Euro in West- bzw. 6,36 Euro in Ostdeutschland für angemessen.

5. Qualifikationsbereich, in dem Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden

- Am meisten eingesetzt werden gewerbliche sowie kaufmännische Fachkräfte, jedoch ist die Nachfrage nach ungelerten Hilfskräften kaum weniger stark. Jedes zehnte Unternehmen, das Zeitarbeit nutzt, setzt Zeitarbeitnehmer auch für qualifizierte Tätigkeiten ein (Akademiker).



Frage: In welchem Qualifikationsbereich setzen Sie die Zeitarbeitnehmer überwiegend ein?

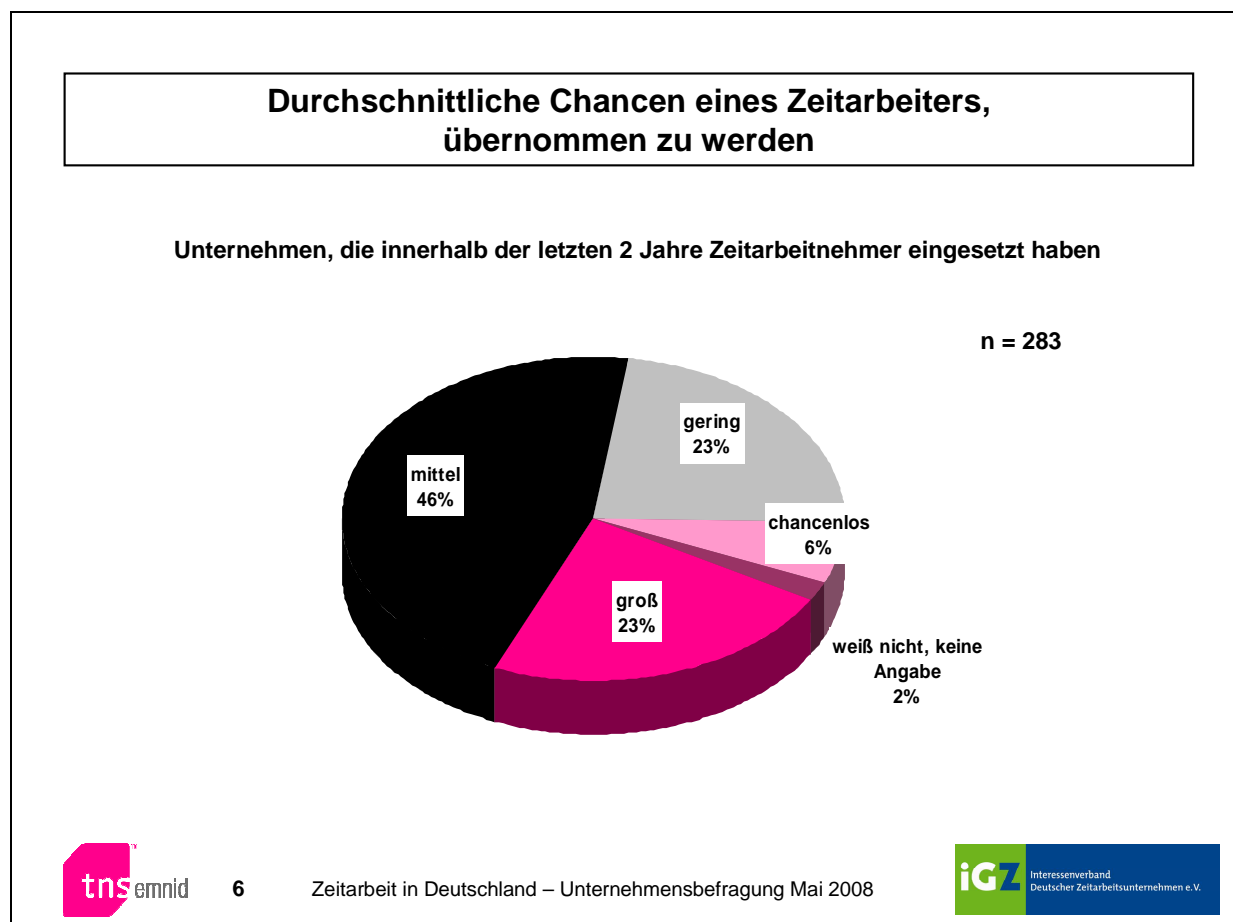
Als Zeitarbeitnehmer werden in den Unternehmen überwiegend gewerbliche (41%) oder kaufmännische (41%) Fachkräfte eingesetzt. Bedarf an kaufmännischen Fachkräften gibt es vor allem in größeren Unternehmen mit 500 oder mehr Mitarbeitern (49%).

Die Nachfrage nach ungelerten Helfern sowie nach angelernten Fachhelfern ist kaum geringer: 40 Prozent der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, setzen ungelernnte Hilfskräfte ein, 35 Prozent greifen auf angelernte Fachhelfer zurück.

Andererseits setzt jedes zehnte Unternehmen, das Zeitarbeit nutzt, Zeitarbeitnehmer auch für qualifizierte Tätigkeiten ein (Akademiker).

6. **Durchschnittliche Chancen eines Zeitarbeiters, übernommen zu werden**

- **Zeitarbeit ist für zwei Drittel der Unternehmen, die Zeitarbeitnehmer einsetzen, Sprungbrett zur Festanstellung. Nur 6 Prozent der Unternehmen schließen eine Übernahme von Zeitarbeitern in eine feste Anstellung kategorisch aus.**



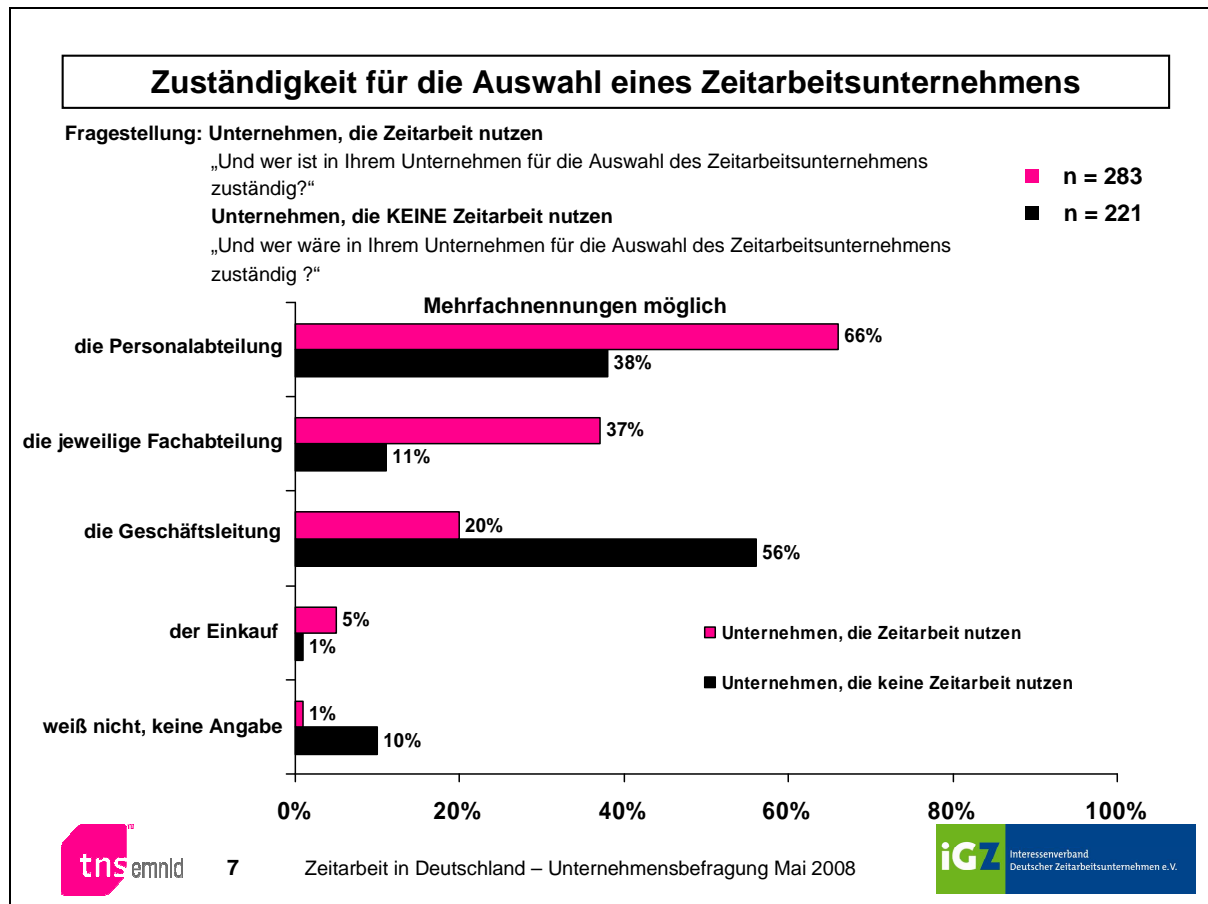
Frage: Wie beurteilen Sie die durchschnittlichen Chancen eines Zeitarbeiters, von Ihnen übernommen zu werden?

Die große Mehrheit (69%) der befragten Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, bewertet die durchschnittlichen Chancen eines Zeitarbeiters, übernommen zu werden, als groß (23%) oder zumindest mittelmäßig (46%).

Nur knapp ein Viertel (23%) der Unternehmen stuft diese Chancen als gering (23%) ein. Lediglich 6 Prozent der befragten Unternehmen schließen die Übernahme eines Zeitarbeiters in eine Festanstellung kategorisch aus.

7. Zuständigkeit für die Auswahl eines Zeitarbeitsunternehmens

- In kleinen Unternehmen entscheidet die Geschäftsführung, in großen die Personalabteilung über die Auswahl der Zeitarbeitsunternehmen.



Frage: Und wer ist in Ihrem Unternehmen für die Auswahl des Zeitarbeitsunternehmens zuständig?
(Unternehmen, die innerhalb der letzten 2 Jahre Zeitarbeiter eingesetzt haben)

Und wer wäre in Ihrem Unternehmen für die Auswahl des Zeitarbeitsunternehmens zuständig?
(Unternehmen, die innerhalb der letzten 2 Jahre KEINE Zeitarbeiter eingesetzt haben)

In 2 von 3 Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, ist die Personalabteilung für die Auswahl eines Zeitarbeitsunternehmens zuständig. Bei den Unternehmen, die in den letzten 2 Jahren keine Zeitarbeit genutzt haben, würde zumeist die Geschäftsleitung über die Auswahl entscheiden. Dies hat vor allem damit zu tun, dass die meisten Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, größer sind und in größeren Unternehmen (ab 500 Mitarbeiter) zumeist die Personalabteilung entscheidet, in kleineren (unter 50 Mitarbeiter) dagegen die Geschäftsleitung.

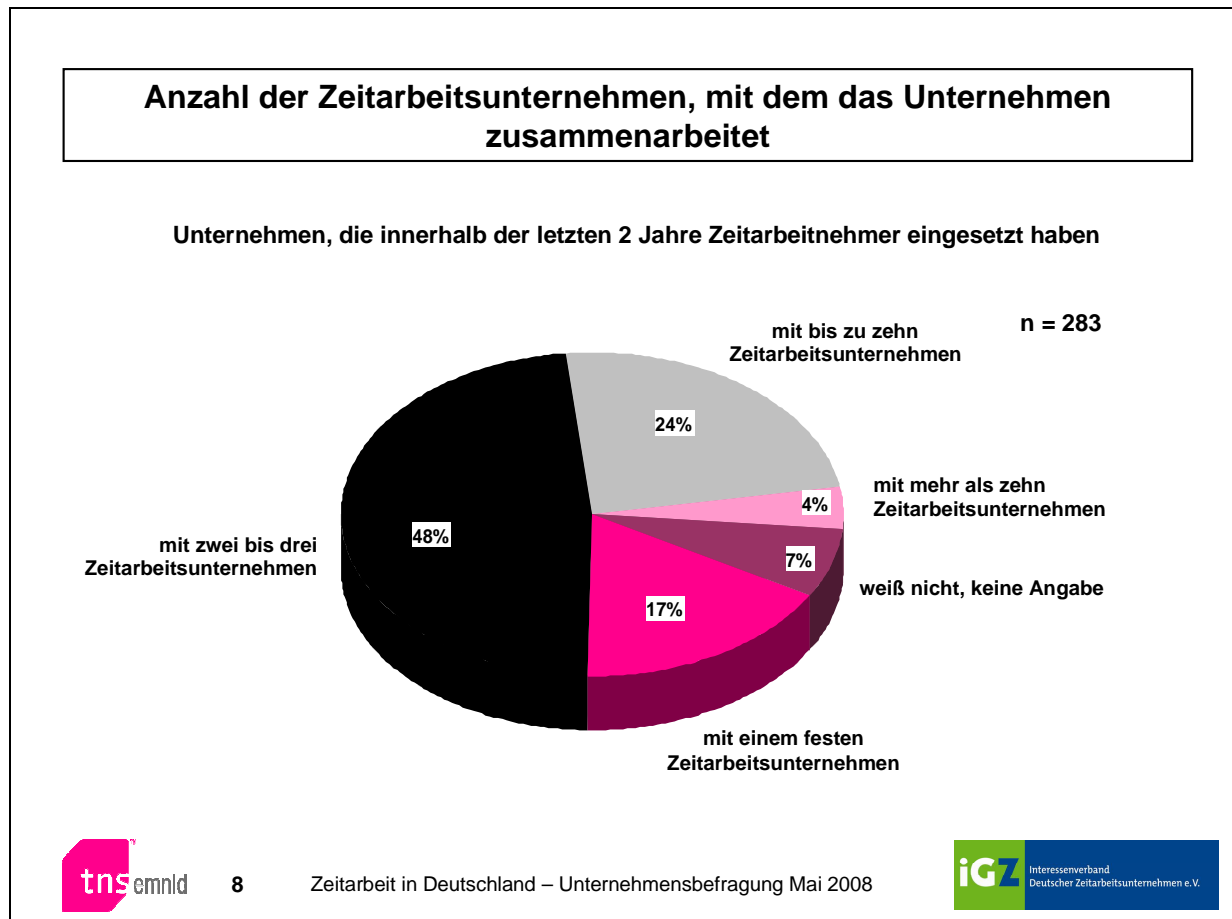
In über einem Drittel (37%) der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, ist zudem auch

die jeweilige Fachabteilung für die Auswahl des Zeitarbeitsunternehmens zuständig. In Unternehmen, die keine Zeitarbeit nutzen, würden die Fachabteilungen hingegen kaum eine Rolle spielen (11%).

In den allerwenigsten Unternehmen entscheidet der Einkauf.

8. Anzahl der Zeitarbeitsunternehmen, mit dem das Unternehmen zusammenarbeitet

- Stammkundenbeziehungen mit nur einem festen Zeitarbeitsunternehmen sind eher selten. Die allermeisten Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, arbeiten mit mehr als einem Zeitarbeitsunternehmen zusammen.

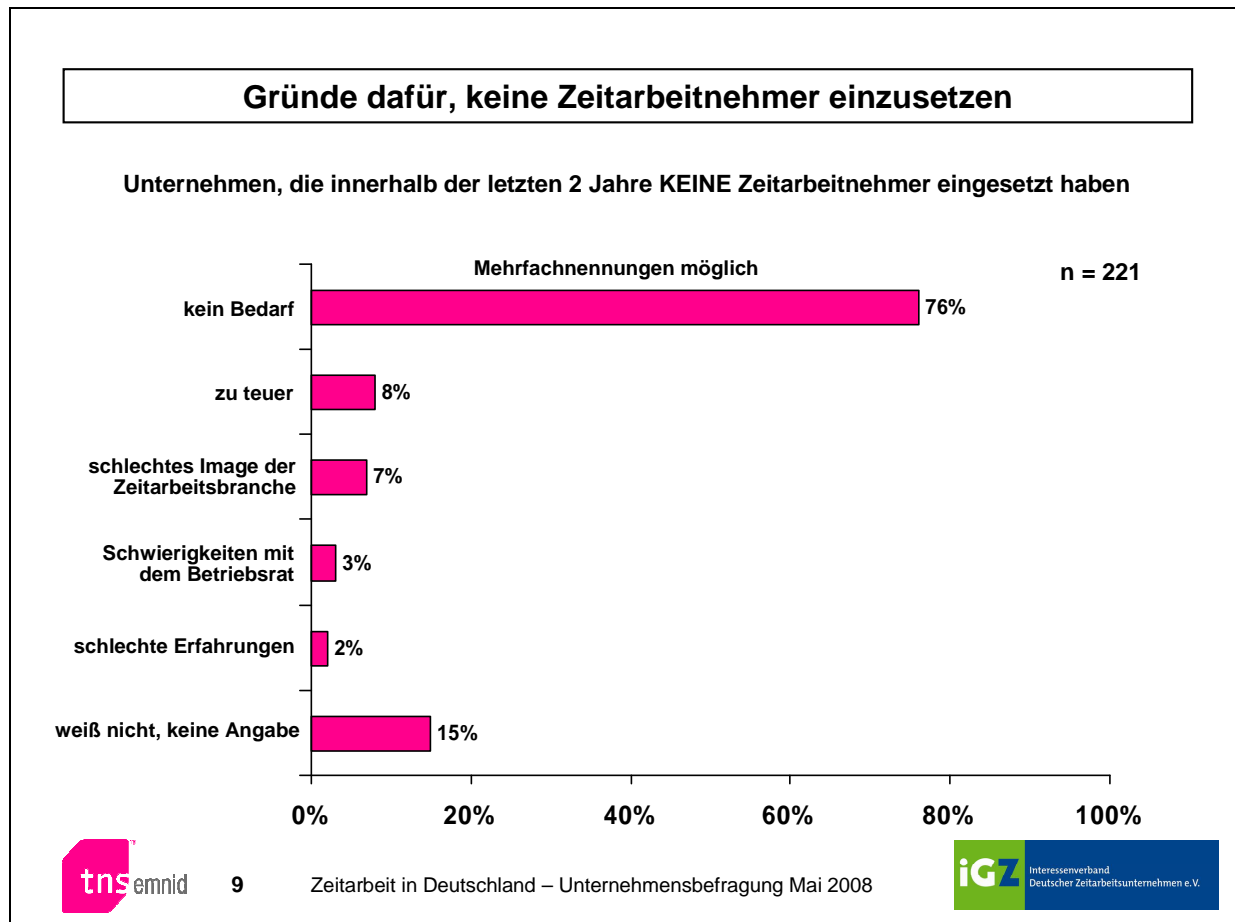


Frage: Mit wie vielen Zeitarbeitsunternehmen arbeitet Ihr Unternehmen zusammen?

Die Mehrheit (48%) der befragten Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, kooperiert mit zwei bis drei Zeitarbeitsunternehmen. Über ein Viertel der Unternehmen arbeitet sogar mit mehr als drei Zeitarbeitsunternehmen zusammen: 24 Prozent mit 4 bis 10, 4 Prozent mit mehr als 10 Zeitarbeitsunternehmen. Stammkundenbeziehungen mit nur einem festen Zeitarbeitsunternehmen sind dagegen eher selten (17%).

9. Gründe dafür, keine Zeitarbeitnehmer einzusetzen

- Drei Viertel der Unternehmen, die keine Zeitarbeit nutzen, begründen dies mit dem fehlenden Bedarf an Zeitarbeit. Kosten oder Image der Zeitarbeit spielen demgegenüber kaum eine Rolle.



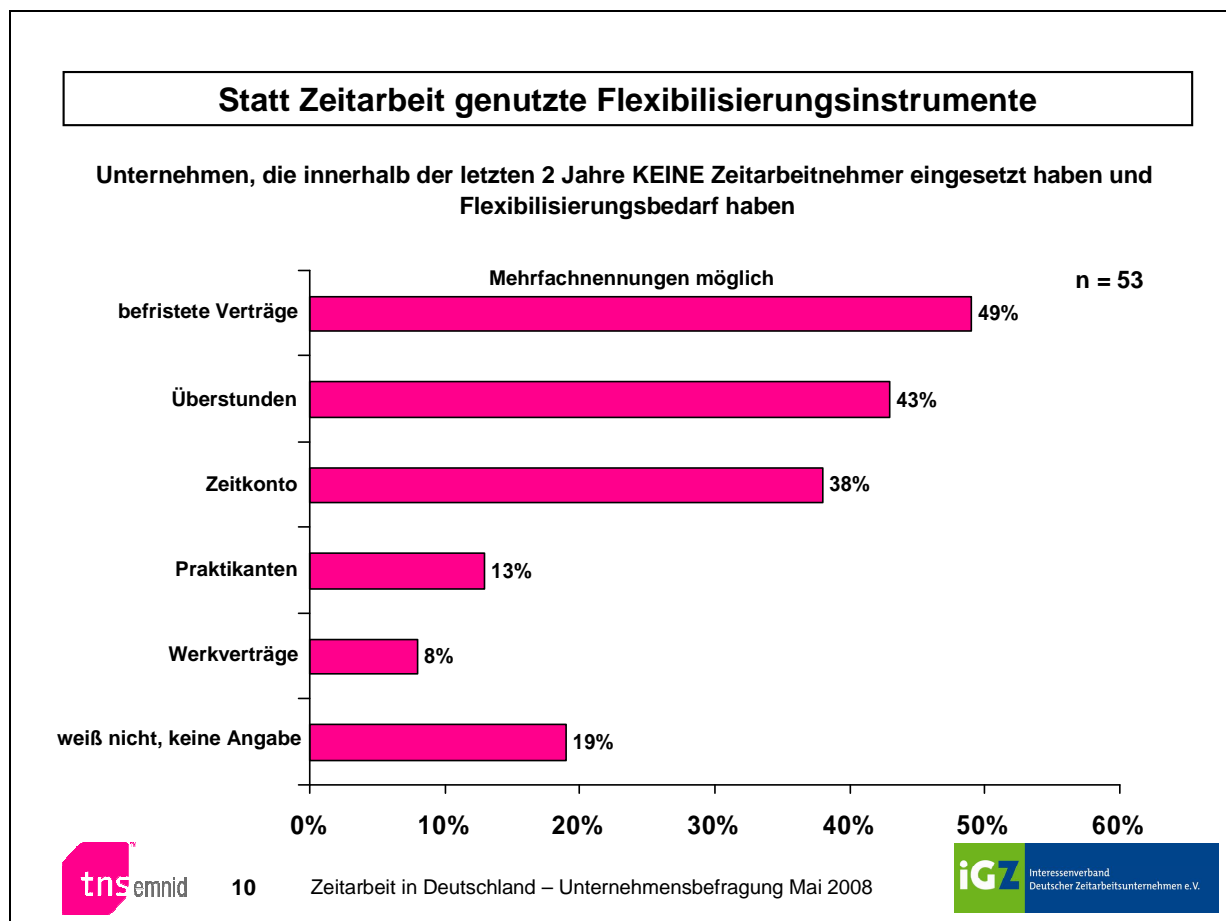
Frage: Was sind Ihre Gründe, bislang KEINE Zeitarbeitnehmer einzusetzen?

Für Unternehmen, die keine Zeitarbeit nutzen, ist der entscheidende Grund für den Verzicht auf Zeitarbeit der fehlende Bedarf: Drei Viertel der befragten Unternehmen geben dies als Begründung an.

Negative Assoziationen mit Zeitarbeit, wie etwa zu hohe Kosten der Zeitarbeit (8%), ein schlechtes Image der Zeitarbeitsbranche (7%) oder schlechte Erfahrungen mit Zeitarbeit (2%), fallen demgegenüber kaum ins Gewicht.

10. Statt Zeitarbeit genutzte Flexibilisierungsinstrumente

- Fast die Hälfte der Unternehmen, die keine Zeitarbeit nutzen, aber Flexibilisierungsbedarf haben, nutzen befristete Arbeitsverträge. Weitere alternative Flexibilisierungsinstrumente sind Überstunden bzw. Zeitkonten.



Frage: Welche anderen Flexibilisierungsinstrumente nutzen Sie stattdessen?

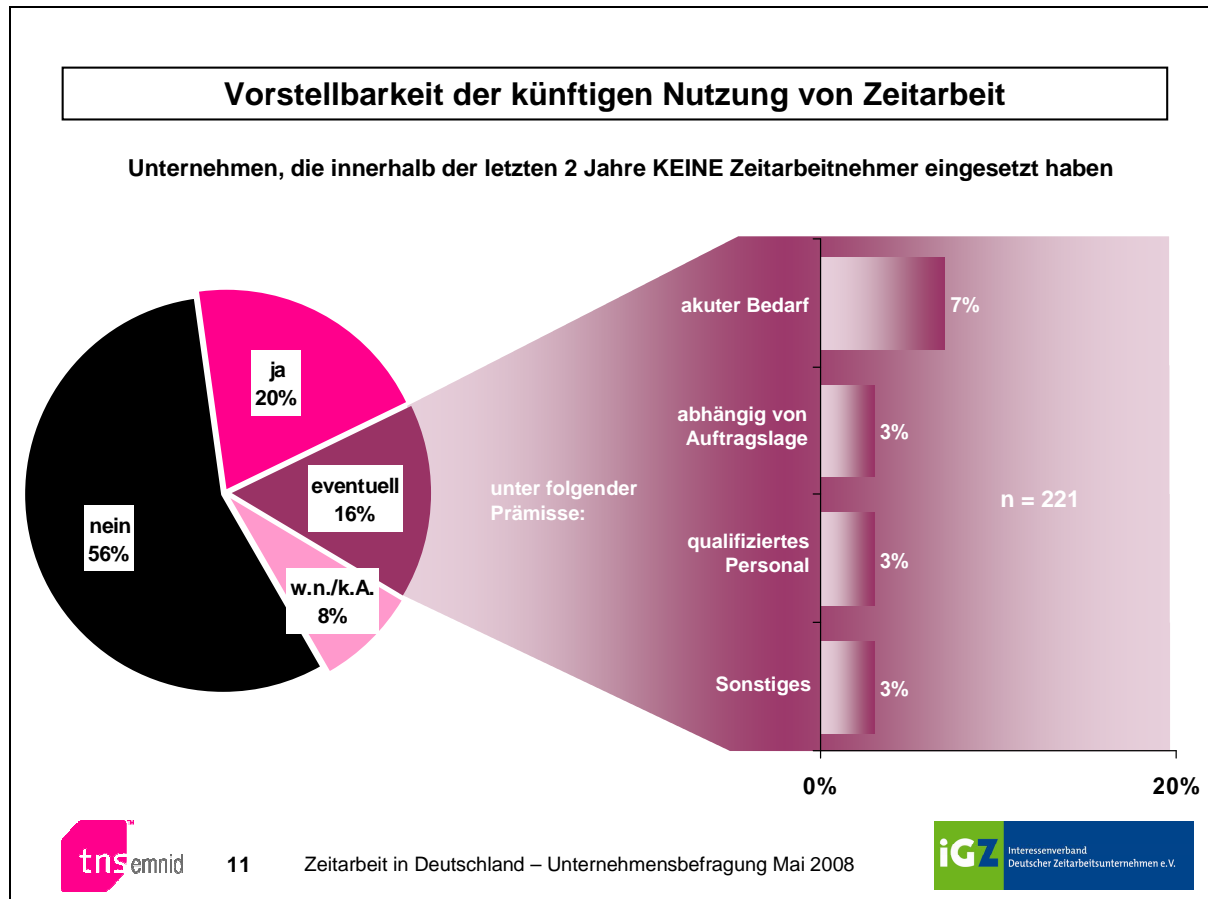
Unternehmen, die innerhalb der letzten 2 Jahre keine Zeitarbeitnehmer eingesetzt, aber Flexibilisierungsbedarf haben, nutzen statt Zeitarbeit vor allem befristete Arbeitsverträge (49%) als alternatives Flexibilisierungsinstrument.

43 Prozent dieser Unternehmen kompensieren Auslastungsschwankungen durch Überstunden, 38 Prozent durch Zeitkonten.

Lediglich 13 Prozent der Unternehmen setzen auf Praktikanten an Stelle von Zeitarbeit, noch weniger (8%) nutzen Werkverträge als alternatives Flexibilisierungsinstrument.

11. Vorstellbarkeit der künftigen Nutzung von Zeitarbeit

- 20 Prozent der Unternehmen, die keine Zeitarbeit nutzen, können sich vorstellen, dies in Zukunft zu tun, weitere 16 Prozent eventuell und unter bestimmten Voraussetzungen.



Frage: Und können Sie sich vorstellen, Zeitarbeit in Zukunft zu nutzen?

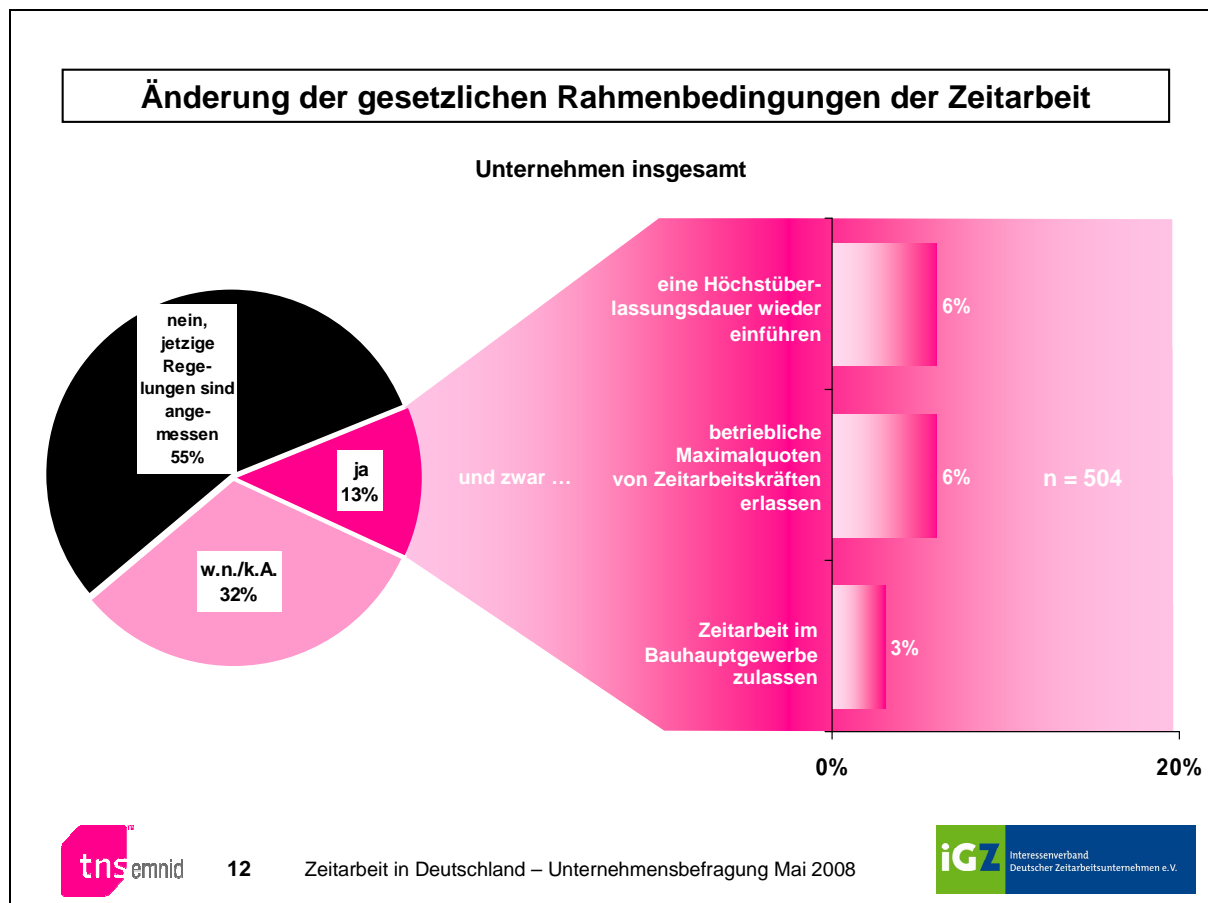
Für jedes fünfte Unternehmen, das in den vergangenen 2 Jahren keine Zeitarbeitnehmer beschäftigt hat, ist die künftige Nutzung von Zeitarbeit vorstellbar. Das Potential unter Nicht-Kunden von Zeitarbeitsunternehmen beträgt damit 20 Prozent. Bei kleineren Unternehmen (unter 50 Mitarbeiter) ist es mit 24 Prozent deutlich größer als bei Großunternehmen (ab 500 Mitarbeiter: 13%).

Weitere 16 Prozent der Unternehmen, die keine Zeitarbeit nutzen, können sich eventuell und unter bestimmten Voraussetzungen vorstellen, dies in Zukunft zu tun. 7 Prozent würden beispielsweise bei akutem Bedarf an Arbeitskräften künftig Zeitarbeit nutzen. Besonders mittelgroße Unternehmen (50 bis 499 Mitarbeiter: 13%) können sich die Nutzung von Zeitarbeit bei dringendem Bedarf vorstellen.

56% der befragten Unternehmen hingegen können sich nicht vorstellen, in Zukunft Zeitarbeitnehmer zu beschäftigen.

12. Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen der Zeitarbeit

- Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen der Zeitarbeit fordern nur 13% der Unternehmen.

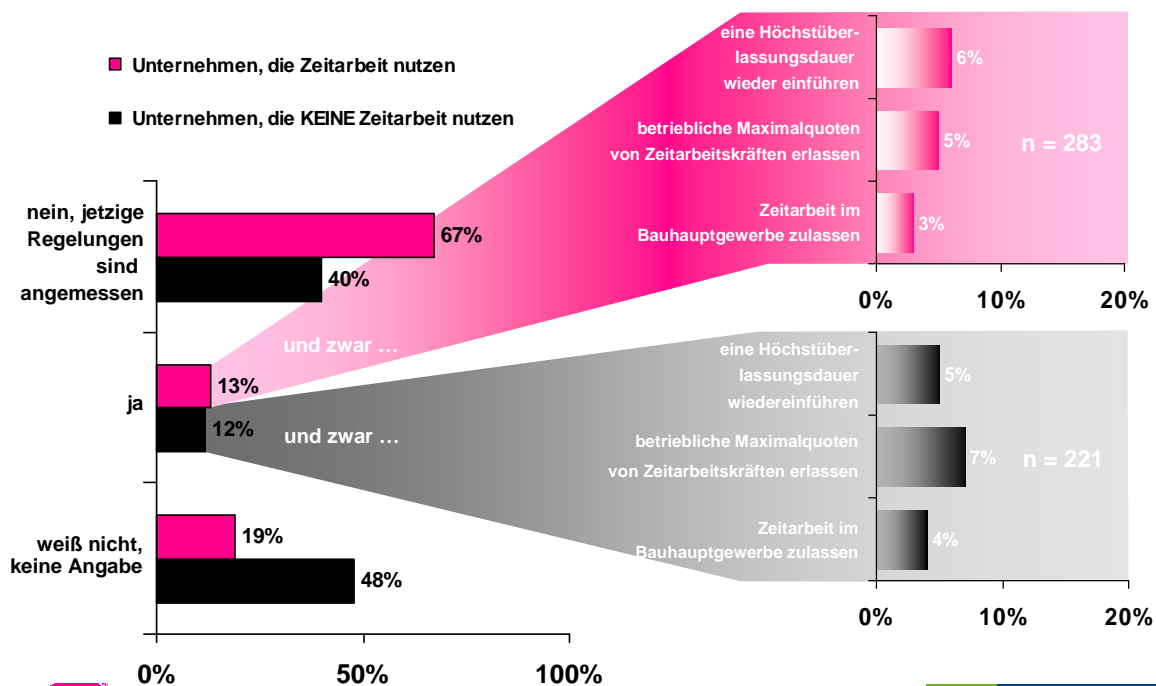


Frage: Sollte der Gesetzgeber etwas an den Rahmenbedingungen der Zeitarbeit ändern?

Die Mehrheit (55%) der befragten Unternehmen ist der Meinung, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen der Zeitarbeit angemessen sind.

Lediglich 13 Prozent der befragten Unternehmen fordern Änderungen: Jeweils 6 Prozent plädieren für die Wiedereinführung einer Höchstüberlassungsdauer sowie für die Festlegung von betrieblichen Maximalquoten von Zeitarbeitskräften. 3 Prozent fordern die Zulassung von Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe.

Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen der Zeitarbeit



13

Zeitarbeit in Deutschland – Unternehmensbefragung Mai 2008



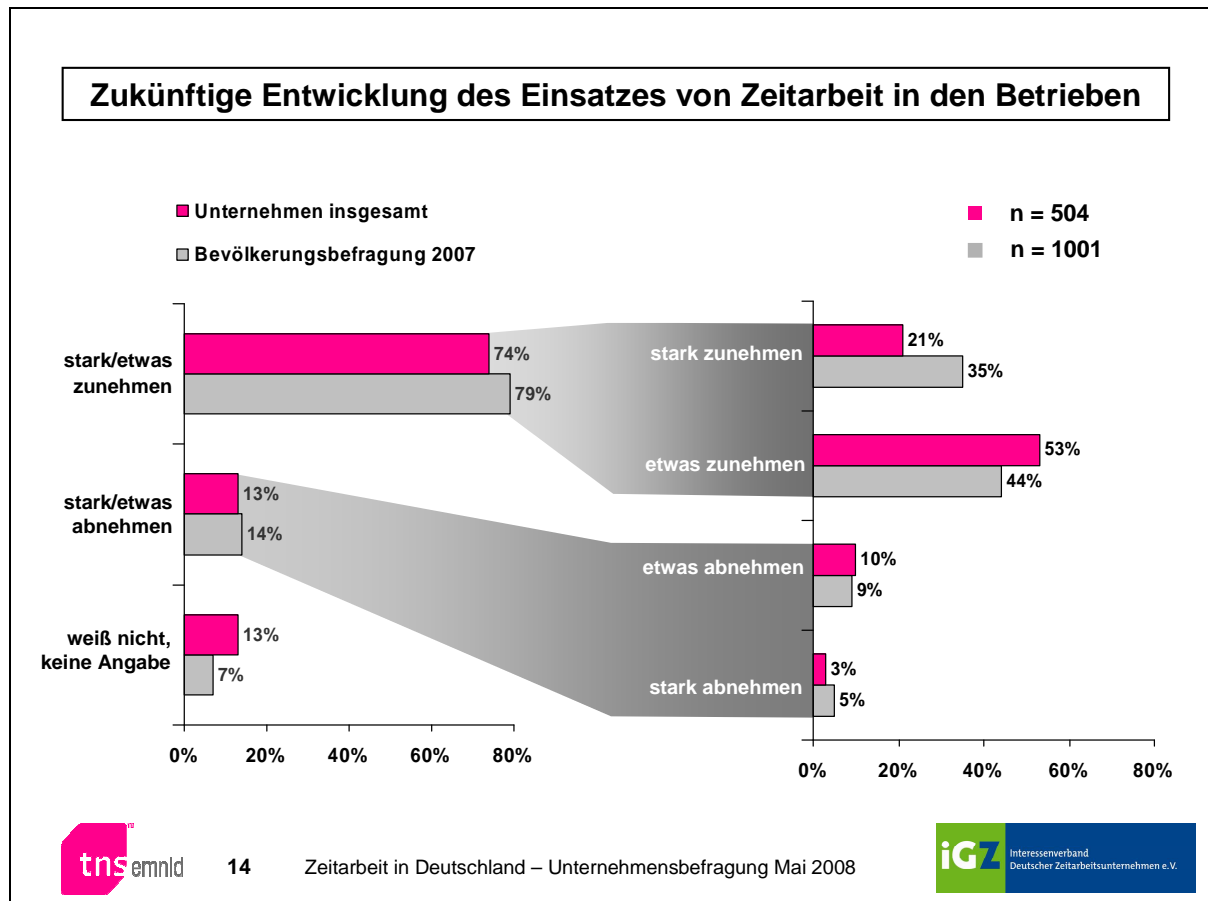
Frage: Sollte der Gesetzgeber etwas an den Rahmenbedingungen der Zeitarbeit ändern?

Im Vergleich zwischen Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, und solchen, die dies nicht tun, zeigen sich bei dieser Frage kaum Unterschiede.

Lediglich der Anteil derer, die sich in dieser Frage keine Antwort zutrauen, ist bei den Unternehmen, die keine Zeitarbeit nutzen, naturgemäß deutlich höher als bei Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen und die Gesetzeslage daher entsprechend besser kennen (48% vs. 19%).

13. Zukünftige Entwicklung des Einsatzes von Zeitarbeit in den Betrieben

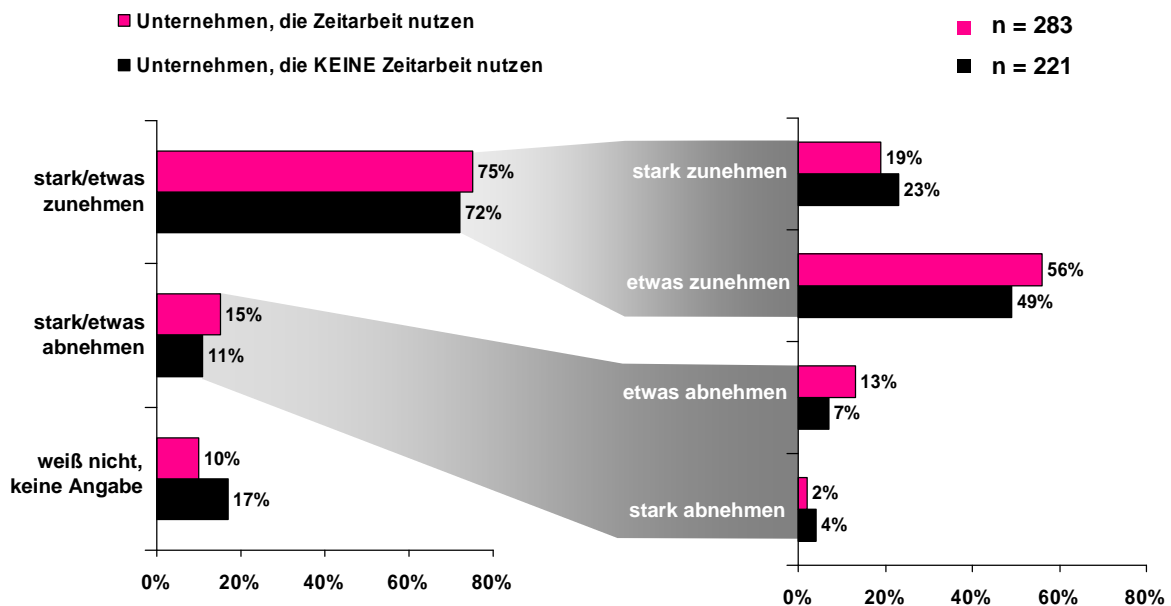
- Ähnlich wie in der Bevölkerungsbefragung aus dem vergangenen Jahr gehen derzeit die meisten Unternehmen davon aus, dass der Einsatz von Zeitarbeit in den Betrieben künftig zunehmen wird.



Frage: Wenn Sie einmal an die Zukunft denken: Wird da der Einsatz von Zeitarbeit in den Betrieben ...

Um die Erwartungen der Unternehmen im Hinblick auf die künftige Entwicklung der Zeitarbeit vergleichen zu können mit den Ergebnissen einer Repräsentativbefragung, die TNS Emnid im Jahr 2007 unter der deutschen Bevölkerung durchgeführt hatte, wurde in der vorliegenden Unternehmensbefragung die gleiche Fragestellung verwendet. Die Einschätzung der Unternehmen ist ähnlich wie die der Bevölkerung: Etwa 3 von 4 Unternehmen gehen von einer Zunahme des Einsatzes von Zeitarbeit in den Betrieben aus, jedes fünfte Unternehmen erwartet sogar eine starke Zunahme. Nur 13% nehmen an, dass der Einsatz von Zeitarbeit in Zukunft rückläufig sein wird.

Zukünftige Entwicklung des Einsatzes von Zeitarbeit in den Betrieben

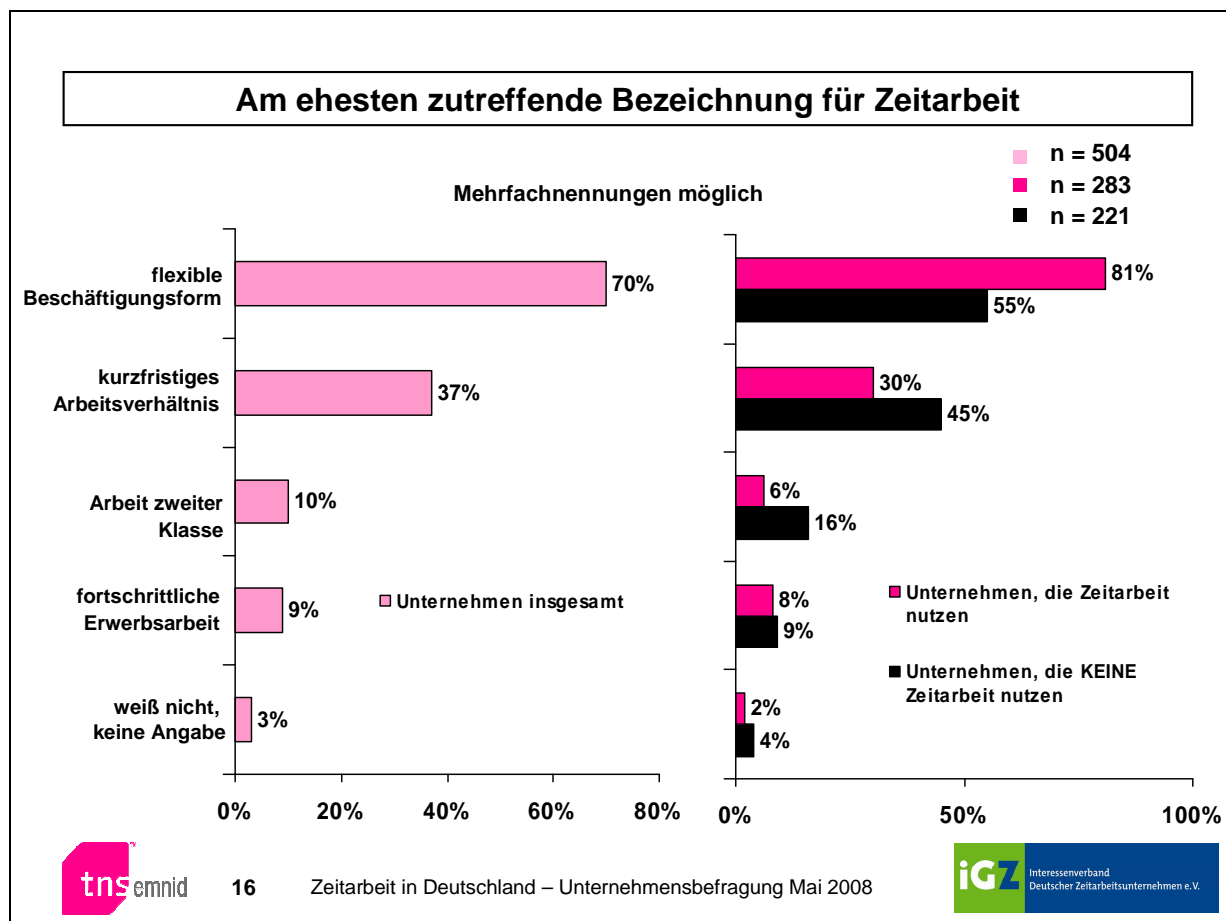


Frage: Wenn Sie einmal an die Zukunft denken: Wird da der Einsatz von Zeitarbeit in den Betrieben ...

Die Auffassung, dass Zeitarbeit zunehmen wird, teilen Unternehmen, die Zeitarbeitnehmer beschäftigen, mit den Unternehmen, die dies nicht tun (75% bzw. 72%).

14. Am ehesten zutreffende Bezeichnung für Zeitarbeit

- Unternehmen sehen Zeitarbeit am ehesten als „flexible Beschäftigungsform“ an. Explizit wertende Bezeichnungen, wie „Arbeit zweiter Klasse“ oder „fortschrittliche Erwerbsarbeit“, finden dagegen nur wenige zutreffend.



Frage: Welche Bezeichnung trifft Ihrer Meinung nach auf Zeitarbeit am ehesten zu?

Zeitarbeit wird von den Unternehmen vor allem als „flexible Beschäftigungsform“ wahrgenommen. 70% der Befragten favorisieren diese Bezeichnung. Am zweithäufigsten wird Zeitarbeit als „kurzfristiges Arbeitsverhältnis“ gesehen (37%). Damit dominieren die eher neutralen Bezeichnungen. Explizit (positiv oder negativ) wertende Bezeichnungen wie „Arbeit zweiter Klasse“ oder „fortschrittliche Erwerbsarbeit“ finden dagegen nur wenige zutreffend (10% bzw. 9%).

Die Wahrnehmung von Zeitarbeit unterscheidet sich allerdings deutlich je nachdem, ob das befragte Unternehmen Zeitarbeit nutzt oder nicht. Zwar sieht auch die

Mehrheit der Unternehmen, die keine Zeitarbeitnehmer beschäftigen, Zeitarbeit als flexible Beschäftigungsform (55%), jedoch ist dieser Anteil bei den Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, deutlich größer (81%). Unternehmen, die selbst keine Zeitarbeitnehmer einsetzen, nehmen Zeitarbeit andererseits deutlich häufiger als kurzfristiges Arbeitsverhältnis wahr (45% ggü. 30% bei Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen) oder sogar negativ als „Arbeit zweiter Klasse“ (16% ggü. 6% bei Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen).

Da von Zeitarbeit vor allem in größeren Unternehmen Gebrauch gemacht wird, spiegelt sich dieses Ergebnis auch in der Auswertung nach Unternehmensgröße wider: Der kurzfristige Charakter der Zeitarbeit wird in kleinen (44%) und mittelgroßen Unternehmen (42%) deutlich häufiger betont als in Großunternehmen (30%). Das Gleiche gilt für die problematisierende Beschreibung als zweitklassige Arbeit (kleine Unternehmen: 14%, mittlere Unternehmen: 11%, große Unternehmen: 9%).

FAZIT

- Die Mehrheit der befragten Unternehmen hat derzeit oder in den vergangenen zwei Jahren, also seit 2006, schon einmal Zeitarbeitnehmer beschäftigt. Bei den größeren Unternehmen beträgt der Anteil 74%.
- Der Ausgleich kurzfristiger Personalengpässe ist die Hauptmotivation für den Einsatz von Zeitarbeit. Über ein Drittel der Unternehmen handelt dabei aber auch strategisch.
- Insgesamt gesehen ist die Qualität der Zeitarbeitnehmer bei der Nutzung von Zeitarbeit wichtiger als die Qualität der Zeitarbeitsunternehmen. Für Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, hat die Schnelligkeit der Beschaffung guten Personals die größte Bedeutung.
- 7 von 10 Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, bewerten den von den Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeitsbranche geforderten tariflichen Mindestlohn als angemessen.
- Am meisten eingesetzt werden gewerbliche sowie kaufmännische Fachkräfte, jedoch ist die Nachfrage nach ungelernten Hilfskräften kaum weniger stark. Jedes zehnte Unternehmen, das Zeitarbeit nutzt, setzt Zeitarbeitnehmer auch für qualifizierte Tätigkeiten ein (Akademiker).
- Zeitarbeit ist für zwei Drittel der Unternehmen, die Zeitarbeitnehmer einsetzen, Sprungbrett zur Festanstellung. Nur 6 Prozent der Unternehmen schließen eine Übernahme von Zeitarbeitern in eine feste Anstellung kategorisch aus.
- In kleinen Unternehmen entscheidet die Geschäftsführung, in großen die Personalabteilung über die Auswahl der Zeitarbeitsunternehmen.
- Stammkundenbeziehungen mit nur einem festen Zeitarbeitsunternehmen sind eher selten. Die allermeisten Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, arbeiten mit mehr als einem Zeitarbeitsunternehmen zusammen.
- Drei Viertel der Unternehmen, die keine Zeitarbeit nutzen, begründen dies mit dem fehlenden Bedarf an Zeitarbeit. Kosten oder Image der Zeitarbeit spielen demgegenüber kaum eine Rolle.

- **Fast die Hälfte der Unternehmen, die keine Zeitarbeit nutzen, aber Flexibilisierungsbedarf haben, nutzen befristete Arbeitsverträge. Weitere alternative Flexibilisierungsinstrumente sind Überstunden bzw. Zeitkonten.**

- **20 Prozent der Unternehmen, die keine Zeitarbeit nutzen, können sich vorstellen, dies in Zukunft zu tun, weitere 16 Prozent eventuell und unter bestimmten Voraussetzungen.**

- **Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen der Zeitarbeit fordern nur 13% der Unternehmen.**

- **Ähnlich wie in der Bevölkerungsbefragung aus dem vergangenen Jahr gehen derzeit die meisten Unternehmen davon aus, dass der Einsatz von Zeitarbeit in den Betrieben künftig zunehmen wird.**

- **Unternehmen sehen Zeitarbeit am ehesten als „flexible Beschäftigungsform“ an. Explizit wertende Bezeichnungen, wie „Arbeit zweiter Klasse“ oder „fortschrittliche Erwerbsarbeit“, finden dagegen nur wenige zutreffend.**