

Forschungsvorhaben FlexPro: Flexible Produktionskapazität innovativ managen

Die flexiblen Mitarbeiter

Deutschlandweite Unternehmensbefragung zu Flexibilisierungsanforderungen und flexiblem Mitarbeiterereinsatz

Einzelne Ergebnisse zum Schwerpunkt Zeitarbeit



Lehrstuhl für Psychologie
insb. Wirtschafts- und Sozialpsychologie
Universität Erlangen-Nürnberg
Lange Gasse 20
D-90403 Nürnberg



© Universität Erlangen-Nürnberg
Lehrstuhl für Wirtschafts- und
Sozialpsychologie



Stichprobe der KMU-Erhebung



© Universität Erlangen-Nürnberg
Lehrstuhl für Wirtschafts- und
Sozialpsychologie



Beschreibung der Stichprobe

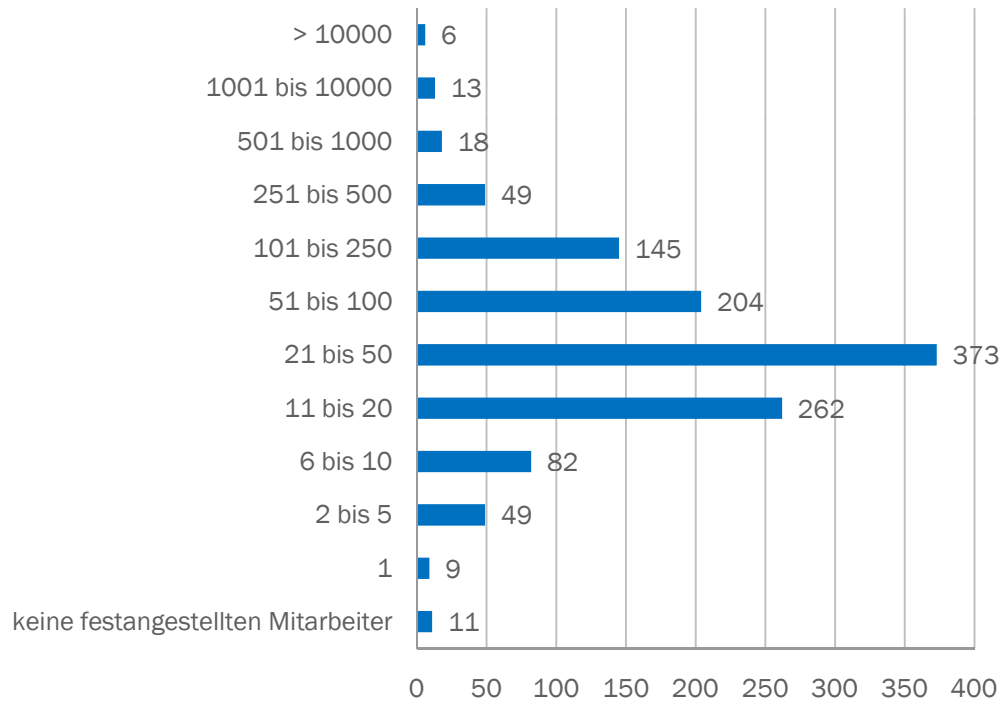
Anzahl der Teilnehmer/innen und Rücklaufquote

Angeschrieben (nach Abzug der Unzustellbaren):	53.000
Anzahl der Teilnehmer/innen (vollständige Bearbeitung):	1.221
Rücklaufquote:	2,3 %
Anteil der Geschäftsführer/innen und Inhaber/innen:	65 %

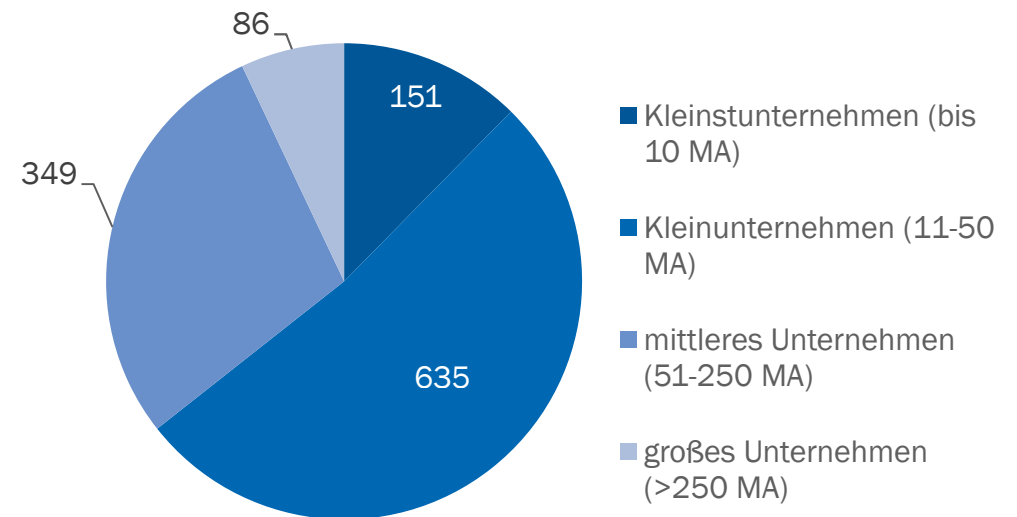


Beschreibung der Stichprobe II

Größe der befragten Unternehmen



Anzahl der befragten Unternehmen nach Mitarbeiterzahl



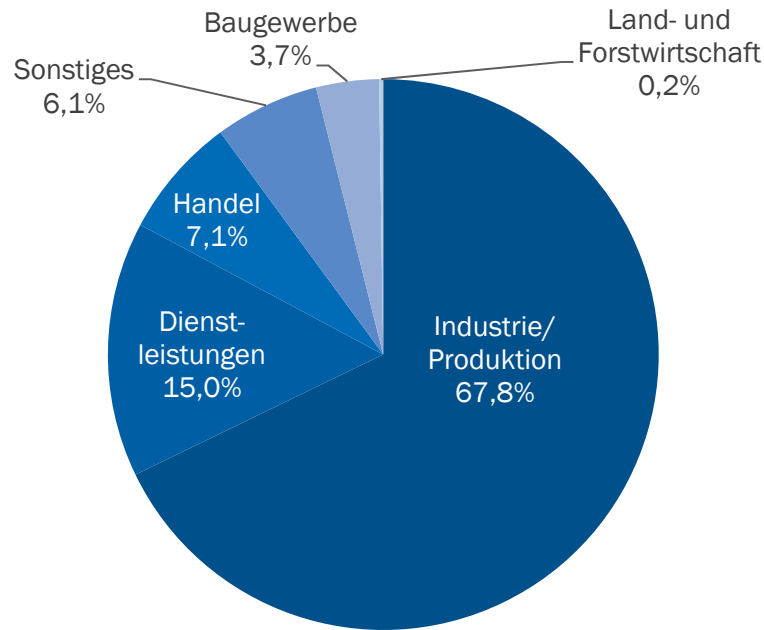
Unternehmensgröße (nach EU-Definition, Anzahl der Unternehmen)

Gut die Hälfte (52%) der befragten Unternehmen gehören zu den Kleinunternehmen mit 11 bis 50 Mitarbeitern. 7% der Unternehmen, die an der Studie teilgenommen haben, zählen laut EU-Definition nicht zu den KMU.

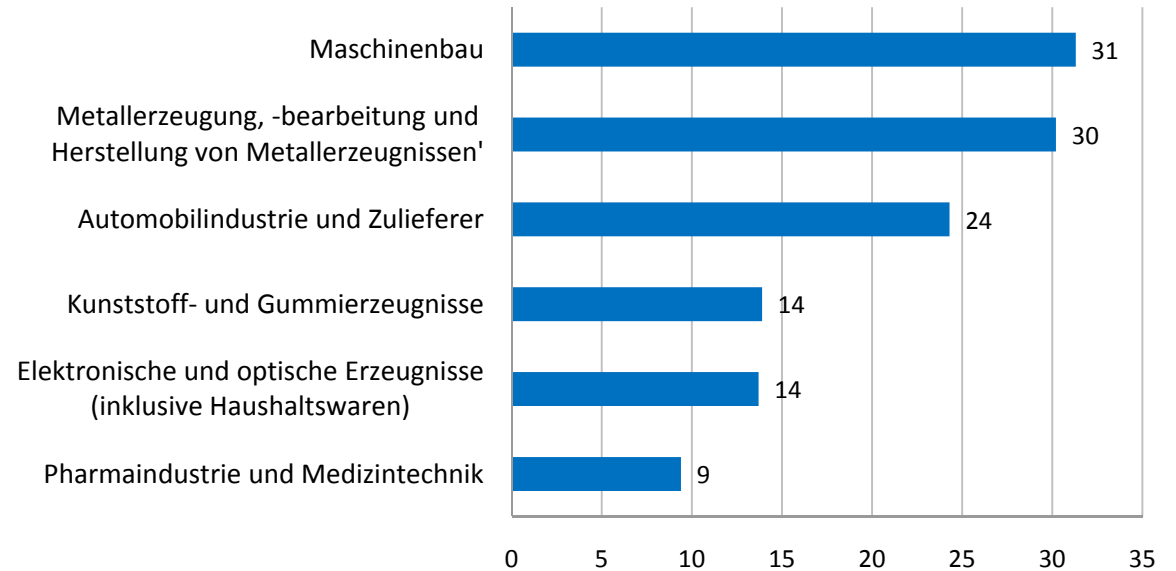
Beschreibung der Stichprobe III

Branche der befragten Unternehmen

Branchen (Anteil der Unternehmen in der Stichprobe)



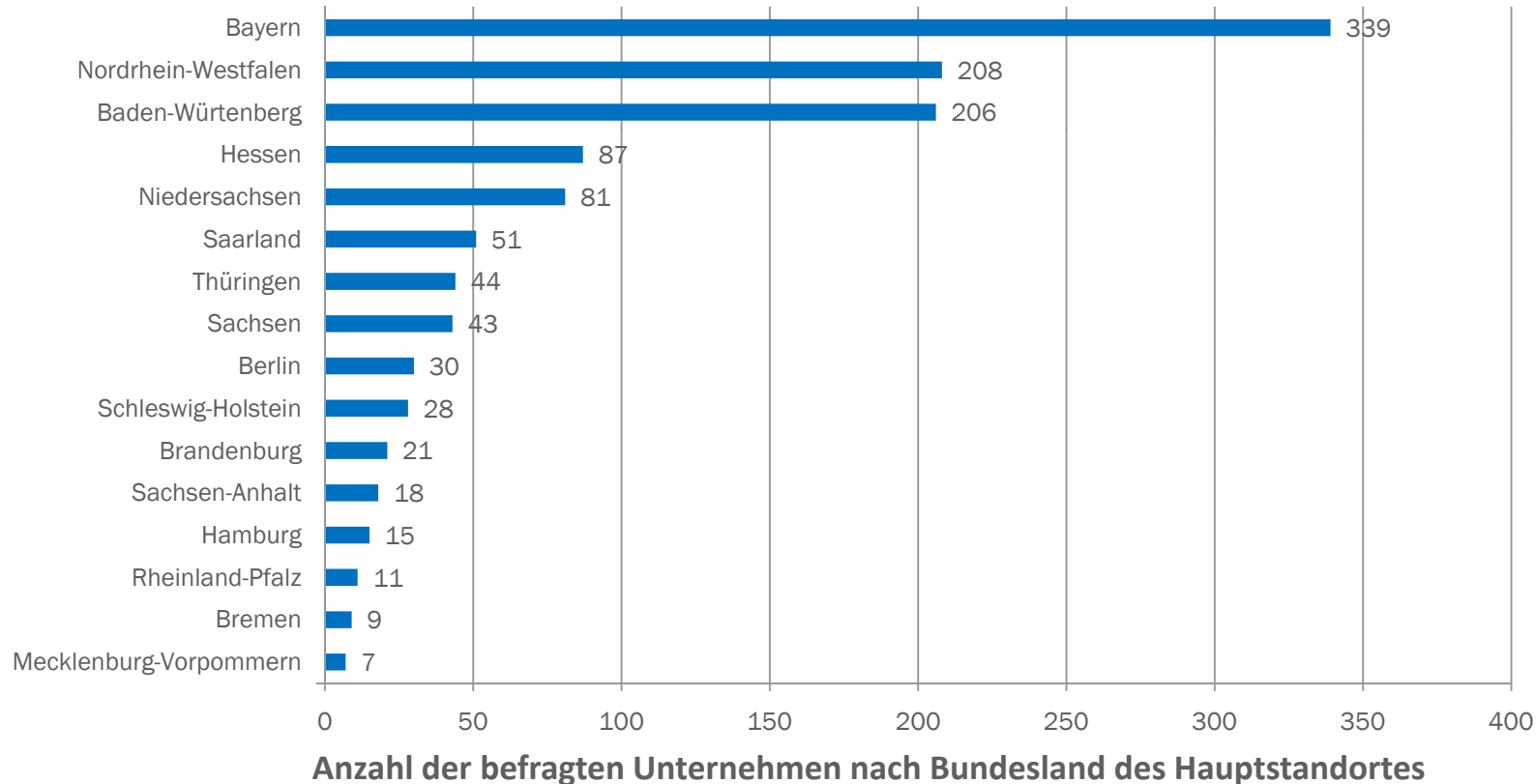
Die am häufigsten genannten Branchen der produzierenden Unternehmen (in %, Mehrfachnennung möglich)



Gut zwei Drittel der befragten Unternehmen gehören zu den produzierenden Unternehmen. Unternehmen aus dem Maschinenbau, der Metallerzeugung und der Automobilindustrie sind am stärksten vertreten.

Beschreibung der Stichprobe IV

Bundesland des Hauptsitzes



Die Mehrzahl der Teilnehmer (62%) hat ihren Hauptsitz in Bayern, Baden-Württemberg oder Nordrhein-Westfalen. 14% der befragten Unternehmen haben ihren Hauptsitz in den neuen Bundesländern.



Zeitarbeit als Flexibilisierungsstrategie

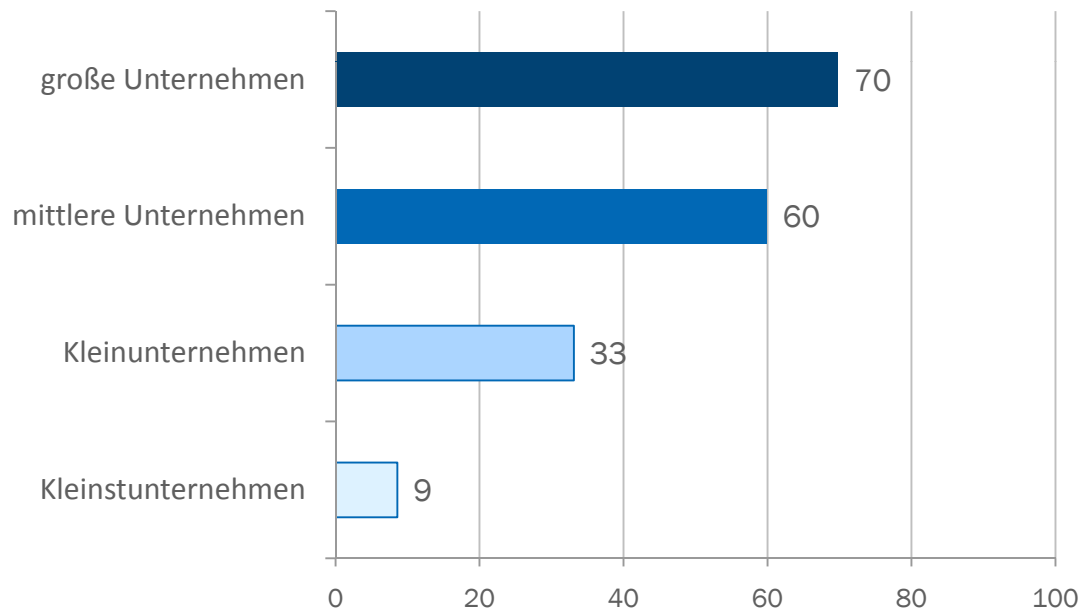


© Universität Erlangen-Nürnberg
Lehrstuhl für Wirtschafts- und
Sozialpsychologie



Einsatz von Zeitarbeit

40% der befragten Unternehmen haben Erfahrungen mit dem Einsatz von Zeitarbeitnehmern.



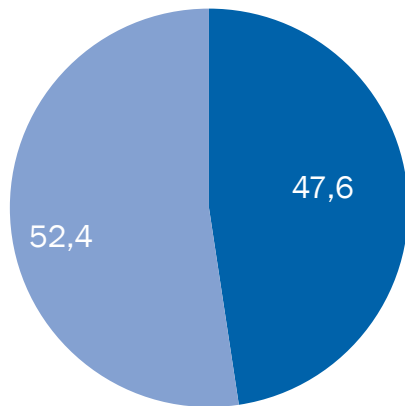
Einsatz von Zeitarbeit (Anteil der Unternehmen die Zeitarbeit einsetzen in %)

Während bei Kleinstunternehmen der Einsatz von Zeitarbeitnehmer die Ausnahme ist, setzen 70% der großen Unternehmen Zeitarbeitnehmer ein.

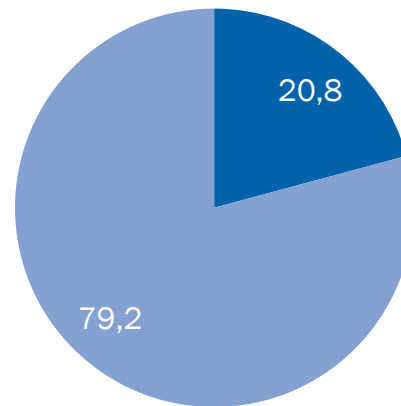
Einsatz von Zeitarbeit II

Wie häufig wird Zeitarbeit in den verschiedenen Branchen eingesetzt?

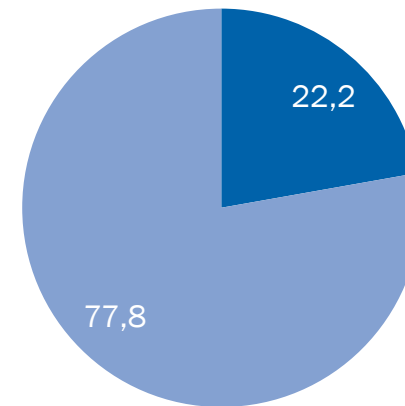
Industrie/Produktion (N=828)



Dienstleistung (N=192)



Handel (N=90)

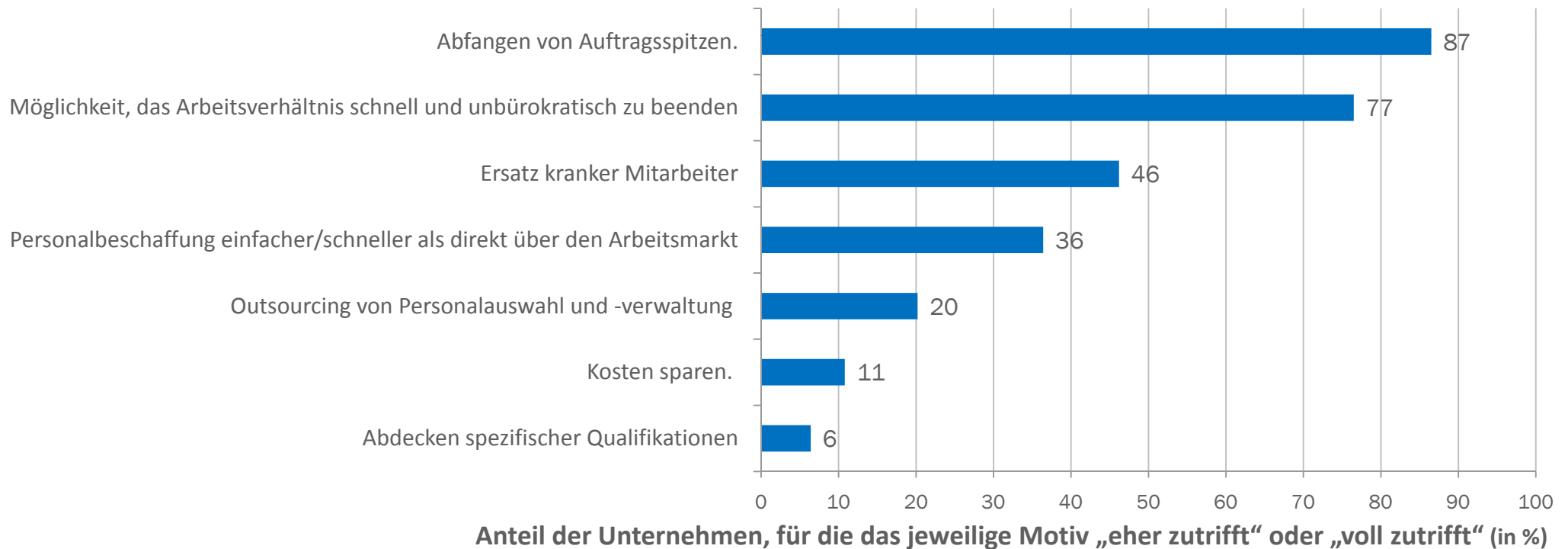


■ ja ■ nein

Während fast die Hälfte der produzierenden Unternehmen Zeitarbeitnehmer einsetzt, beschäftigt nur etwa jedes fünfte Unternehmen der Dienstleistungsbranche bzw. im Handel Zeitarbeitnehmer.

Motive für den Einsatz von Zeitarbeit

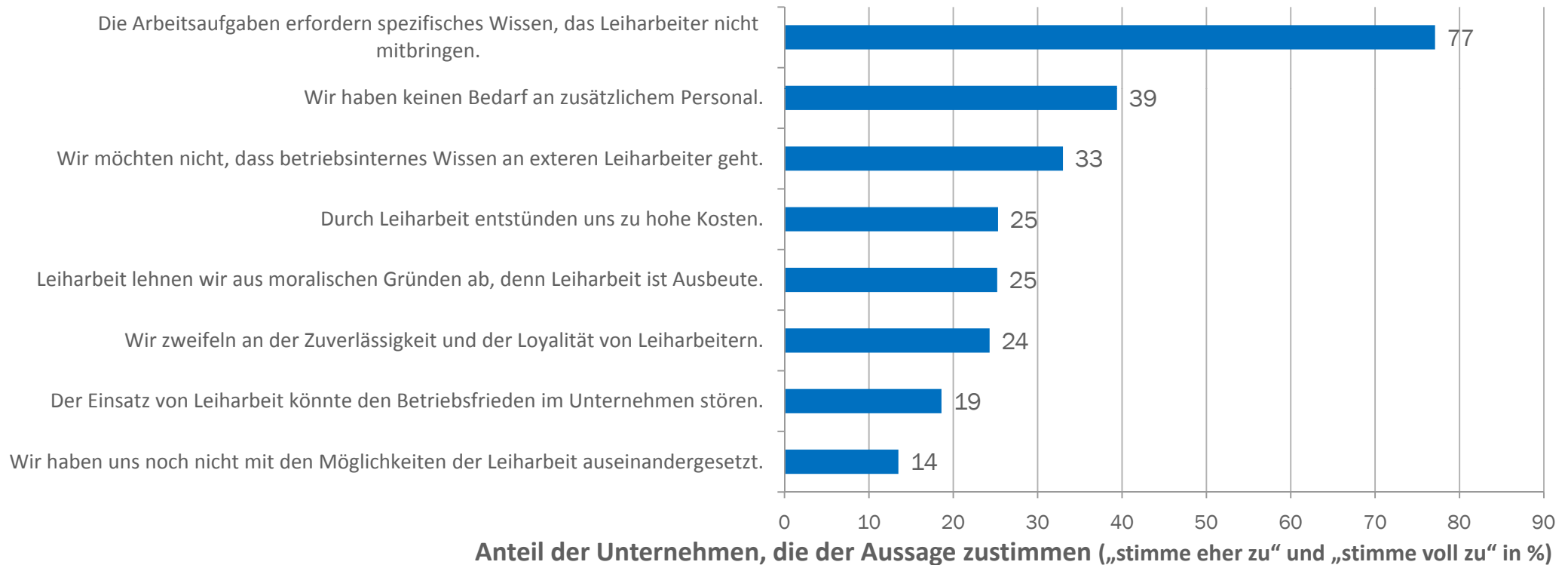
Hauptmotive für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern sind das Abfangen von Auftragsspitzen und die Möglichkeit, den Einsatz schnell und unbürokratisch zu beenden.



Die Motive kleiner, mittlerer und großer Unternehmen für den Einsatz von Zeitarbeit unterscheiden sich nicht.

Warum verzichten Unternehmen auf den Einsatz von Zeitarbeit?

Gründe, warum Unternehmen keine Zeitarbeitnehmer einsetzen



Fehlende aufgabenspezifische Qualifikationen sind der Hauptgrund, warum Unternehmen keine Zeitarbeitnehmer einsetzen. Ein Drittel der Unternehmen fürchtet Know-how-Verlust an Externe und ein Viertel der Befragten lehnt Zeitarbeit aus moralischen Gründen ab.

Welche Unternehmen verzichten eher auf Zeitarbeit?

Unterschiede in den Ablehnungsgründen nach Unternehmensgröße und Branche

Je kleiner ein Unternehmen ist, desto eher lehnt es Zeitarbeit ...

- „aus moralischen Gründen“ ab
- ab, weil Zeitarbeitnehmer nicht das nötige aufgabenspezifische Wissen mitbringen
- ab, weil das Unternehmen Know-How-Verlust an Externe fürchtet

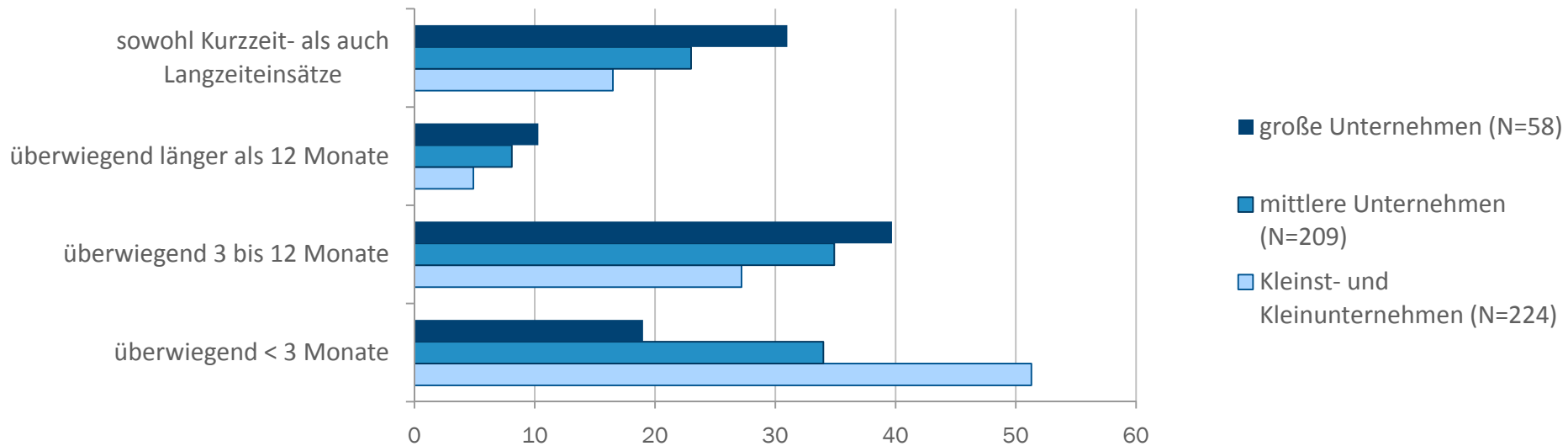
Dienstleistungsunternehmen lehnen Zeitarbeit eher ab ...

- als produzierende Unternehmen, weil Sie den Know-how-Verlust an Externe fürchten
- als produzierende Unternehmen und Handel, weil Zeitarbeitnehmer nicht das nötige Wissen mitbringen
- weil sie sich (ebenso wie der Handel) noch nicht in dem Maße mit den Möglichkeiten der Zeitarbeit auseinandergesetzt haben



Dauer von Zeitarbeitseinsätzen

Insgesamt dauern in 40% der befragten Unternehmen die Einsätze der Zeitarbeitnehmer weniger als drei Monate. Lediglich 7% der Unternehmen gaben an, dass Zeitarbeitnehmer überwiegend langfristig (über 12 Monate) eingesetzt werden.

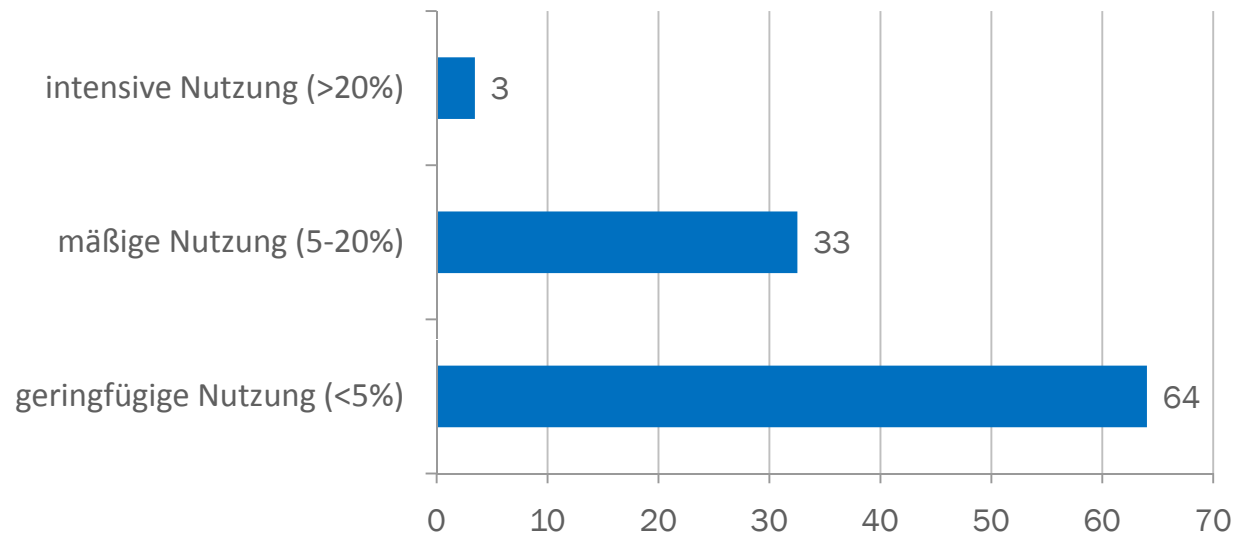


Einsatzdauer (Anteil der Unternehmen mit der jeweiligen Einsatzdauer in %)

In Kleinst- und Kleinunternehmen überwiegen Kurzeinsätze, während große Unternehmen Zeitarbeitnehmer eher mittel- und langfristig einsetzen.

Intensität der Nutzung von Zeitarbeit

Die meisten Unternehmen (64%) beschäftigen nur einen geringen Anteil Zeitarbeitnehmer. Nur 3% der befragten Unternehmen zählen zu den Intensivnutzern, bei denen mehr als 20% der Belegschaft Zeitarbeitnehmer sind.

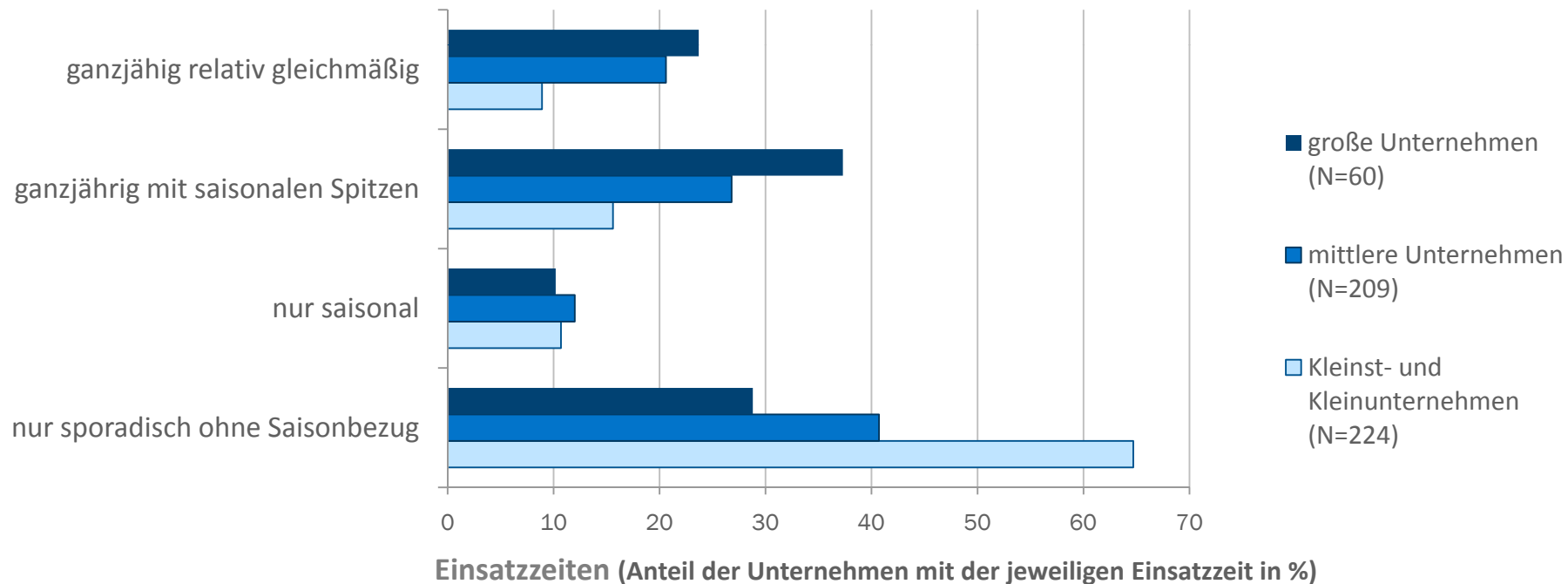


Nutzungsintensität als Anteil externer Mitarbeiter an der Gesamtbelegschaft
(Anteil der Unternehmen mit der jeweiligen Nutzungsintensität in %)

Unternehmen unterschiedlicher Größe unterscheiden sich nicht in der Intensität, in der Sie Zeitarbeit nutzen.

Einsatzzeiten von Zeitarbeit

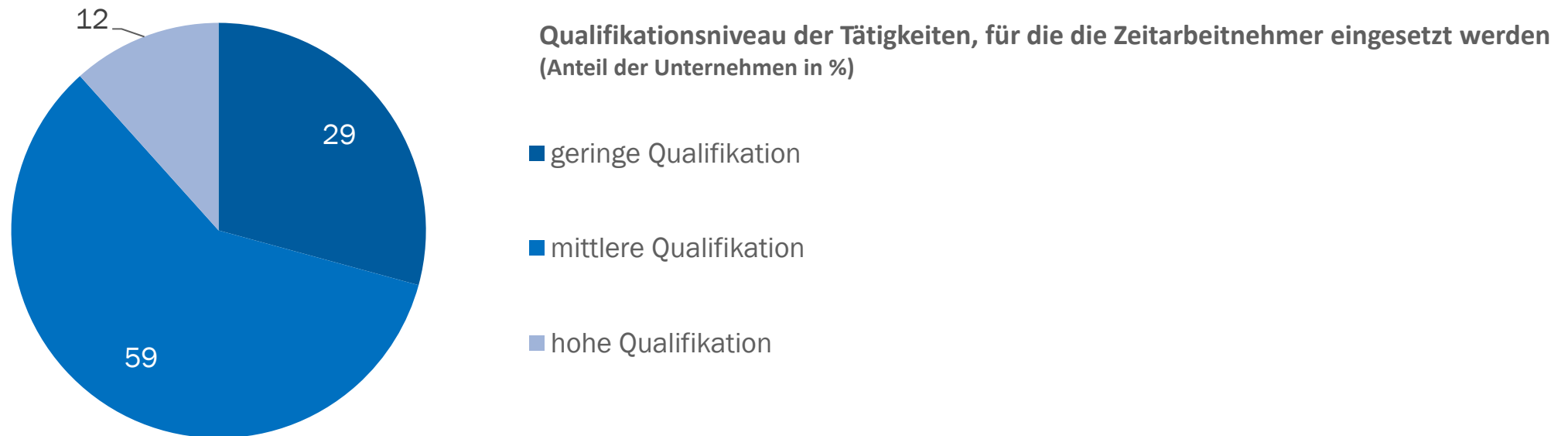
Die Hälfte der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, setzten diese nur sporadisch ein.
16% nutzen Zeitarbeit ganzjährig relativ gleichmäßig und 11% beschäftigen Zeitarbeitnehmer nur saisonal.



Unternehmen unterschiedlicher Größe unterscheiden sich signifikant in den Einsatzphasen von Zeitarbeit. Kleinst- und Kleinunternehmen beschäftigen Zeitarbeitnehmer überwiegend sporadisch, während große Unternehmen Zeitarbeit eher ganzjährig bzw. ganzjährig mit saisonalen Spitzen einsetzen.

Qualifikationsniveau der Einsatz Tätigkeiten

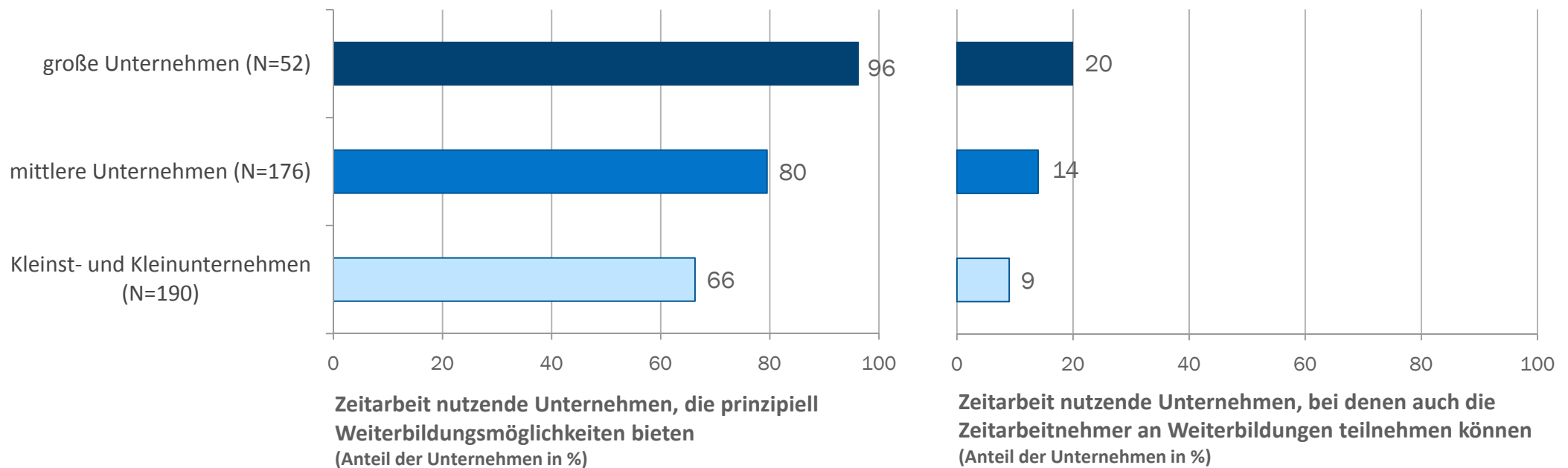
Überwiegend werden Zeitarbeitnehmer für Tätigkeiten eingesetzt, die eine gewisse fachliche Qualifikation voraussetzen, aber nur eine kurze Einarbeitungszeit benötigen. Fast jedes dritte der befragten Unternehmen setzt Zeitarbeitnehmer vorwiegend für Helfertätigkeiten ein.



Unternehmen unterschiedlicher Größe unterschieden sich nicht im Qualifikationsniveau der Tätigkeiten, für die die Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden. Auch zwischen den drei Branchen Industrie/Produktion, Dienstleistung und Handel besteht kein signifikanter Unterschied hinsichtlich des Qualifikationsniveaus.

Haben Zeitarbeitnehmer Weiterbildungsmöglichkeiten im Einsatzunternehmen?

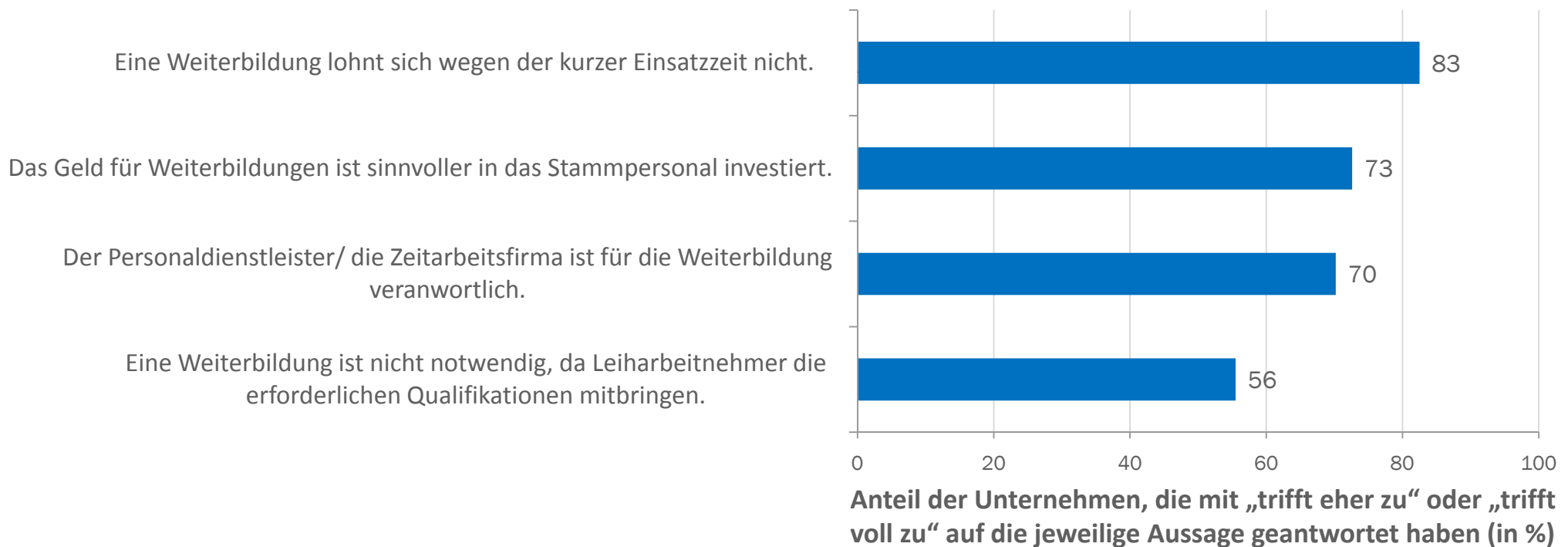
Unter den befragten Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen, bieten 76% ihren Mitarbeitern Weiterbildungsmöglichkeiten. Zeitarbeitnehmer können Weiterbildungsangebote dagegen nur in 13% der Einsatzunternehmen nutzen.



Größere Unternehmen bieten eher Weiterbildungsmöglichkeiten als kleinere Unternehmen. Zeitarbeiter erhalten insgesamt nur in jedem fünften großen und in jedem zehnten Kleinst-/Kleinunternehmen die Möglichkeit, an einer Weiterbildung teilzunehmen.

Warum wird Zeitarbeitnehmern keine Weiterbildungsmöglichkeit geboten?

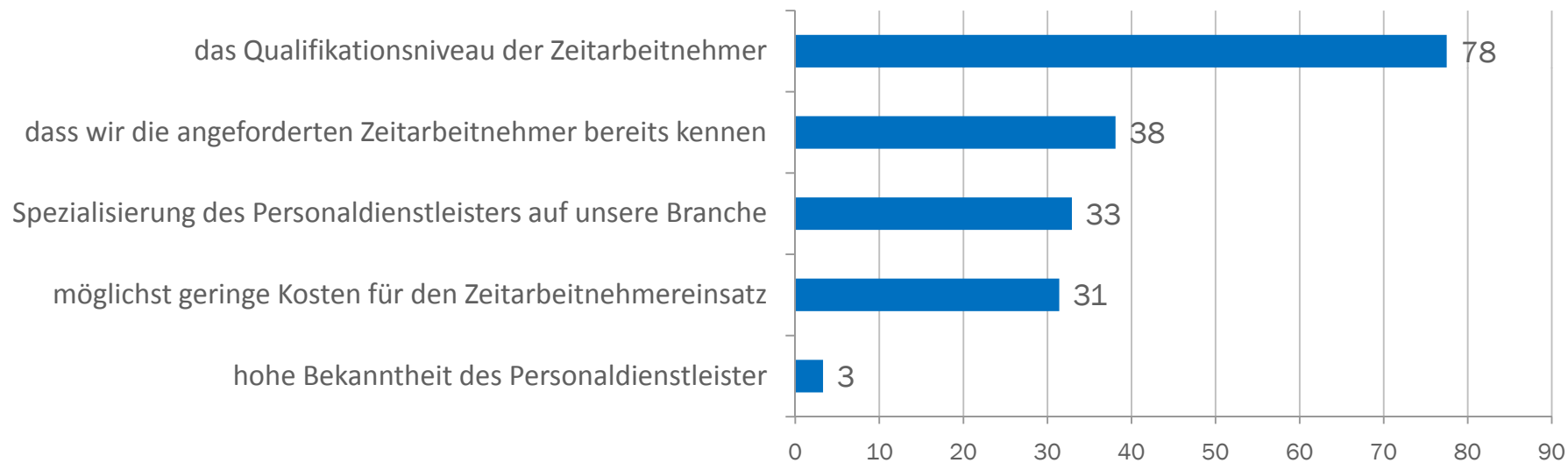
Die Unternehmen, die Zeitarbeitnehmern keine Weiterbildungsmöglichkeiten bieten, wurden nach den Gründen dafür befragt.



Der Hauptgrund, warum Einsatzunternehmen Zeitarbeitnehmern keine Weiterbildung anbieten ist die kurze Einsatzzeit. Zudem sind etwa drei von vier Unternehmen der Ansicht, dass das Geld für Weiterbildungen besser in das Stammpersonal investiert sei.

Was erwarten Unternehmen von ihrem Personaldienstleister?

Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Merkmale bei Ihrem Personaldienstleister?



Anteil der Unternehmen, denen das jeweilige Merkmal „eher wichtig“ oder „sehr wichtig“ ist (in %)

78% der Unternehmen, die Zeitarbeitnehmer einsetzen, gaben an, dass Ihnen bei der Auswahl des Personaldienstleisters das Qualifikationsniveau der Zeitarbeitnehmer eher wichtig oder sehr wichtig ist. Nur für 31% der Unternehmen sind die Kosten des Zeitarbeitnehmereinsatzes von großer oder sehr großer Bedeutung.

Zusammenfassung

- Zeitarbeit wird um so eher eingesetzt, je mehr Mitarbeiter ein Unternehmen hat. Außerdem wird Zeitarbeit v. a. von produzierenden Unternehmen genutzt.
- Hauptmotive für den Einsatz von Zeitarbeit (unabhängig von der Unternehmensgröße):
 - Abfangen von Auftragsspitzen
 - Möglichkeit, den Einsatz externer Mitarbeiter schnell und unbürokratisch zu beenden
- Hauptgrund für Ablehnung von Zeitarbeit: Fehlen des notwendigen aufgabenspezifischen Wissens
- Dienstleistungsunternehmen und Unternehmen im Handel haben sich häufiger als produzierende Unternehmen noch nicht mit dem Thema Zeitarbeit auseinandergesetzt.
- Kleinere Unternehmen setzen Zeitarbeit eher sporadisch und für kürzere Einsätze ein, während größere Unternehmen Zeitarbeitnehmer in längeren Einsätzen und häufig ganzjährig beschäftigen.
- Zeitarbeitnehmer haben im Einsatzunternehmen selten Weiterbildungsmöglichkeiten, in größeren Unternehmen noch eher als in kleineren.
- Das Qualifikationsniveau der Zeitarbeitnehmer ist den Einsatzunternehmen wichtiger als die Kosten.



Kontakt Daten

Prof. Dr. Klaus Moser
Lehrstuhl für Psychologie
insb. Wirtschafts- und Sozialpsychologie
Universität Erlangen-Nürnberg
Lange Gasse 20
D-90403 Nürnberg

Dipl.-Psych. Cynthia Sende
Fon: 0911/5302-147
Mail: **Cynthia.Sende@wiso.uni-erlangen.de**

Dr. Nathalie Galais
Fon: 0911/5302-247
Mail: **Nathalie.Galais@wiso.uni-erlangen.de**

