

# Befragung von Zeitarbeitsunternehmen



Institut für Entwicklungsplanung  
und Strukturforschung GmbH  
an der Universität Hannover

Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit –  
Potenziale und Grenzen  
BiBB-Fachtagung am 20./21. Oktober 2005

# Gliederung

1. Ziel der Befragung von Zeitarbeitsunternehmen
2. Rahmendaten der Befragung
3. Unternehmens- und Beschäftigtenstruktur
4. Ermittlung der Tätigkeiten von temporär Beschäftigten
5. Bedeutung von Weiterbildung und Kompetenz-entwicklung in den Zeitarbeitsunternehmen
6. Zusammenfassende Bewertung

## Ziel der Befragung

Gesicherte Informationen zu Struktur und Ausgestaltung von Zeitarbeit als Grundlage für weitere Forschungsarbeit

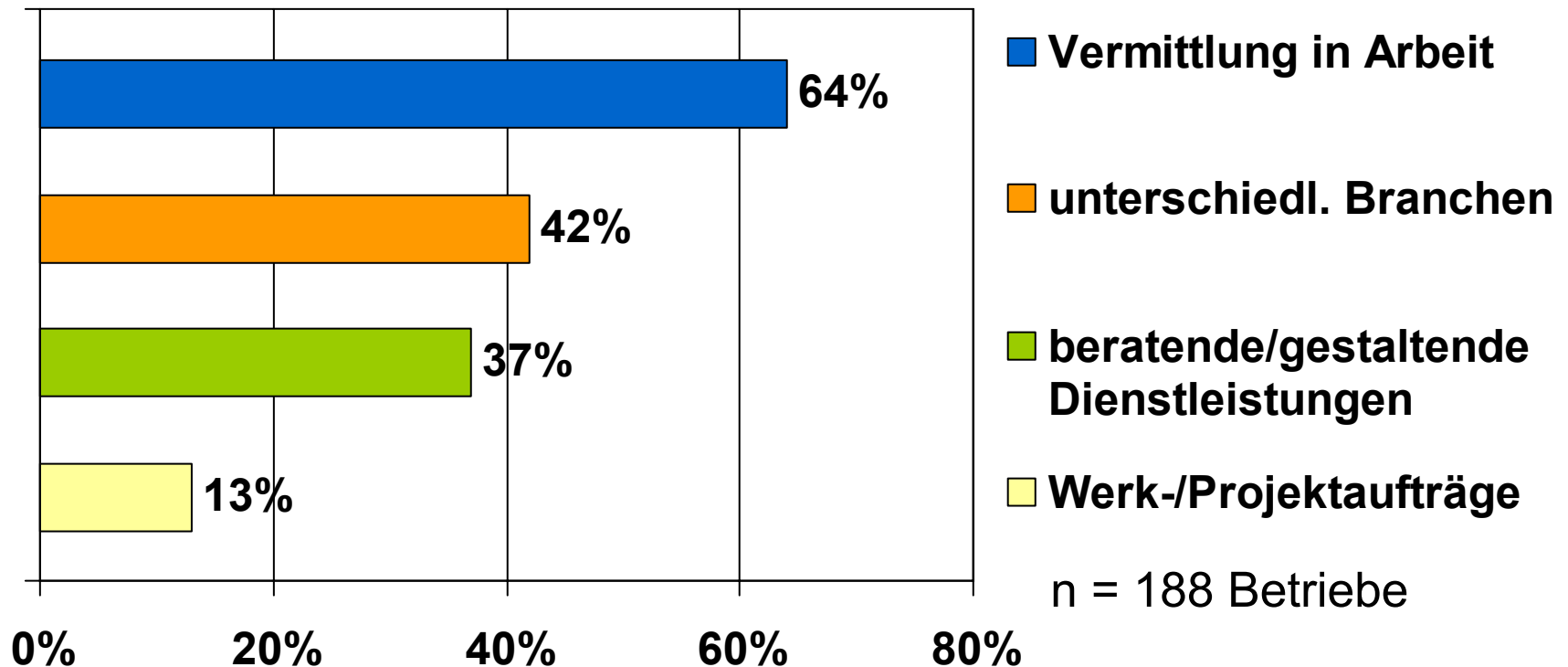
- Um welchen Unternehmenstyp mit welcher Beschäftigtenstruktur handelt es sich?
- Welche Tätigkeiten führen die Zeitarbeitnehmenden konkret aus?
- Wie ist die Weiterbildung organisiert?
- Welche Rolle spielen informelle Lernformen?
- Inwieweit finden informell erworbene Kompetenzen eine Rolle?

# Rahmendaten zu der Befragung

- CATI-Befragung
- Mitte Oktober bis Mitte November 2004
- Bruttoansatz rund 1.250 Zeitarbeitsunternehmen
- Ausschöpfungsquote 29 %
- Regionale Verteilung bundesweit

# Weitere Geschäftsfelder der Weiterbildungsunternehmen

(Mehrfachnennungen)



# Gesamtgröße der befragten Unternehmen

Unternehmen nach Größenklassen		Gesamtmitarbeiter in %
Kleinstunternehmen	1-9	3,7
Kleine Unternehmen	<b>10-49</b>	<b>34,8</b>
Mittlere Unternehmen	50-249	53,5
davon	<b>50-99</b>	<b>35,6</b>
davon	100-249	17,9
Großunternehmen	250 u. mehr	8,0
		100,0

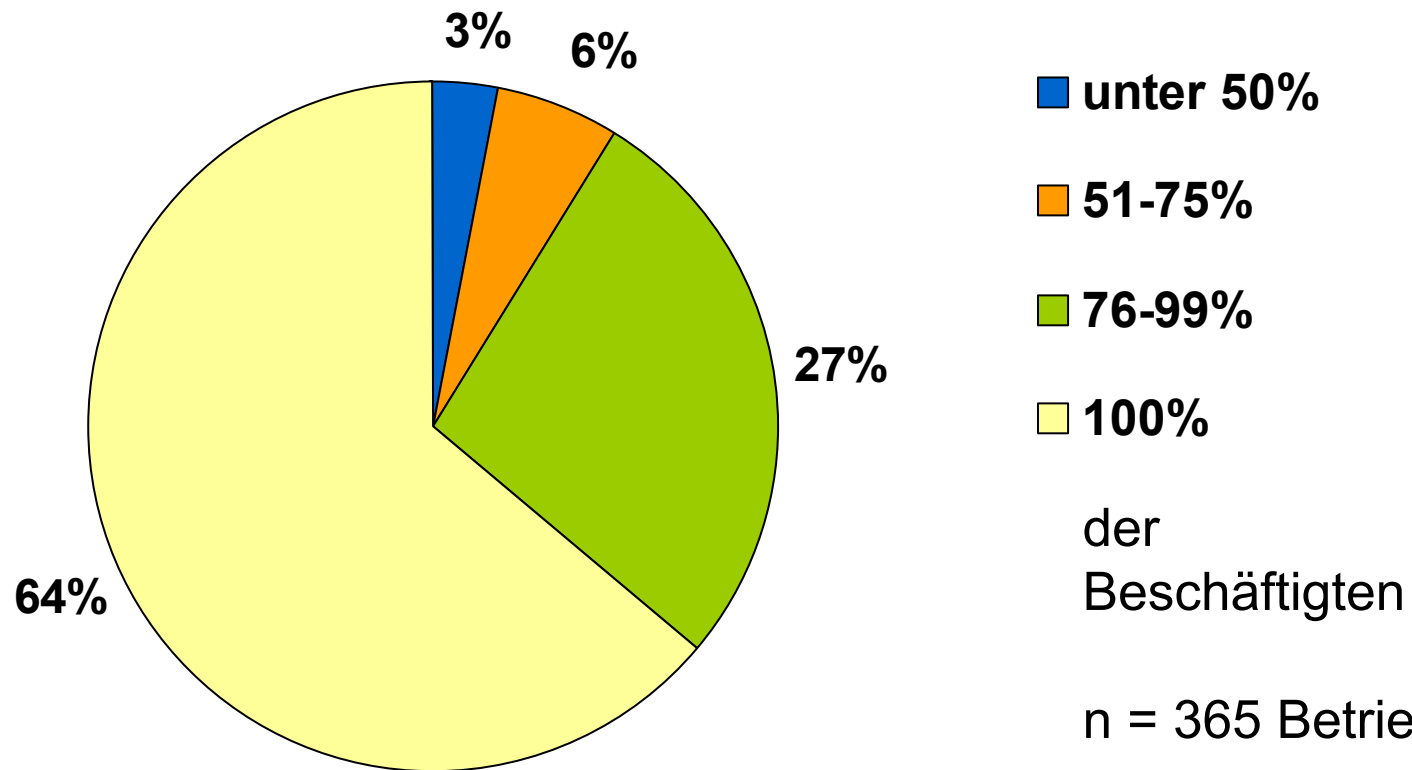
n = 351 Betriebe

# Gesamtgröße der Zeitarbeitssparte

Unternehmen nach Größenklassen		Gesamtmitarbeiter in %
Kleinstunternehmen	1-9	7,2
Kleine Unternehmen	<b>10-49</b>	<b>37,5</b>
Mittlere Unternehmen	50-249	48,2
davon	<b>50-99</b>	<b>33,9</b>
davon	100-249	14,3
Großunternehmen	250 u. mehr	7,1
		100,0

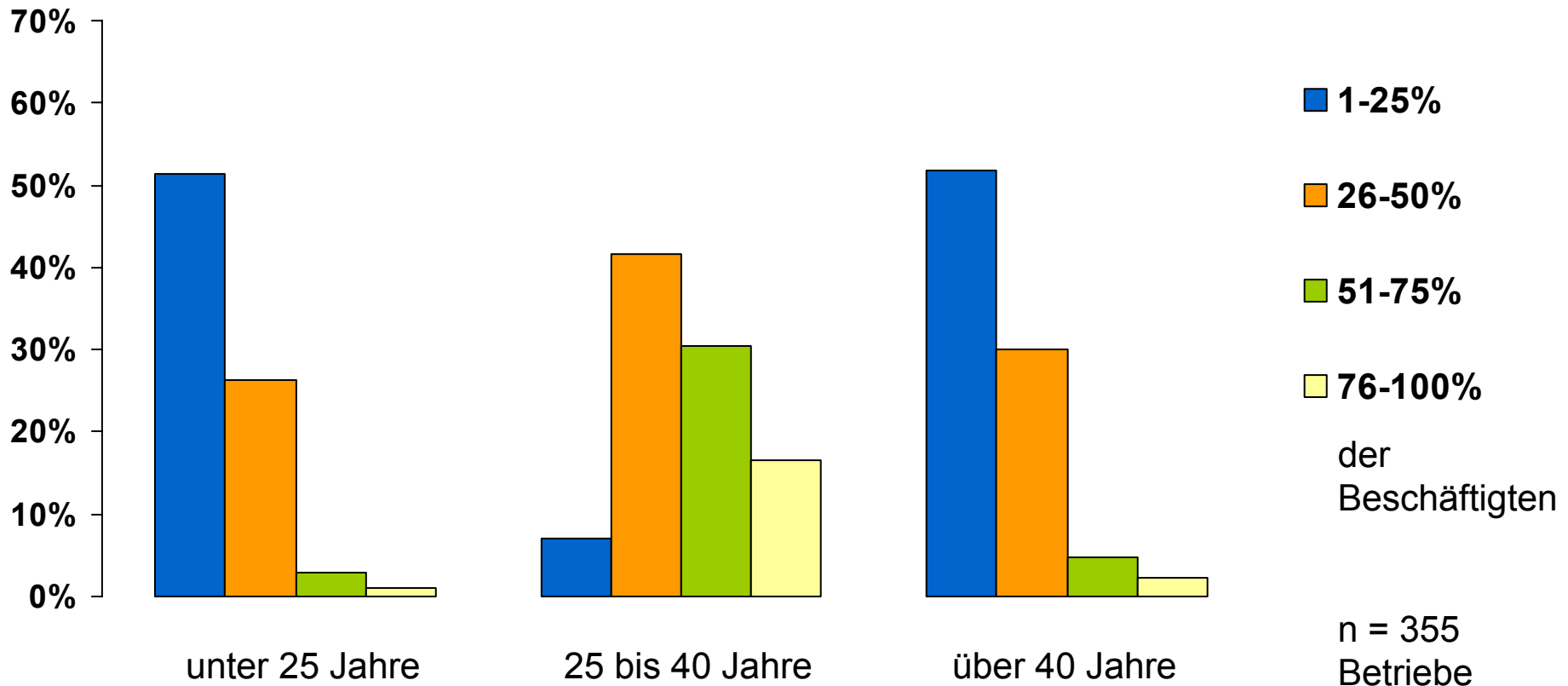
n = 336 Betriebe

# Anteil der verliehenen Zeitarbeitnehmenden



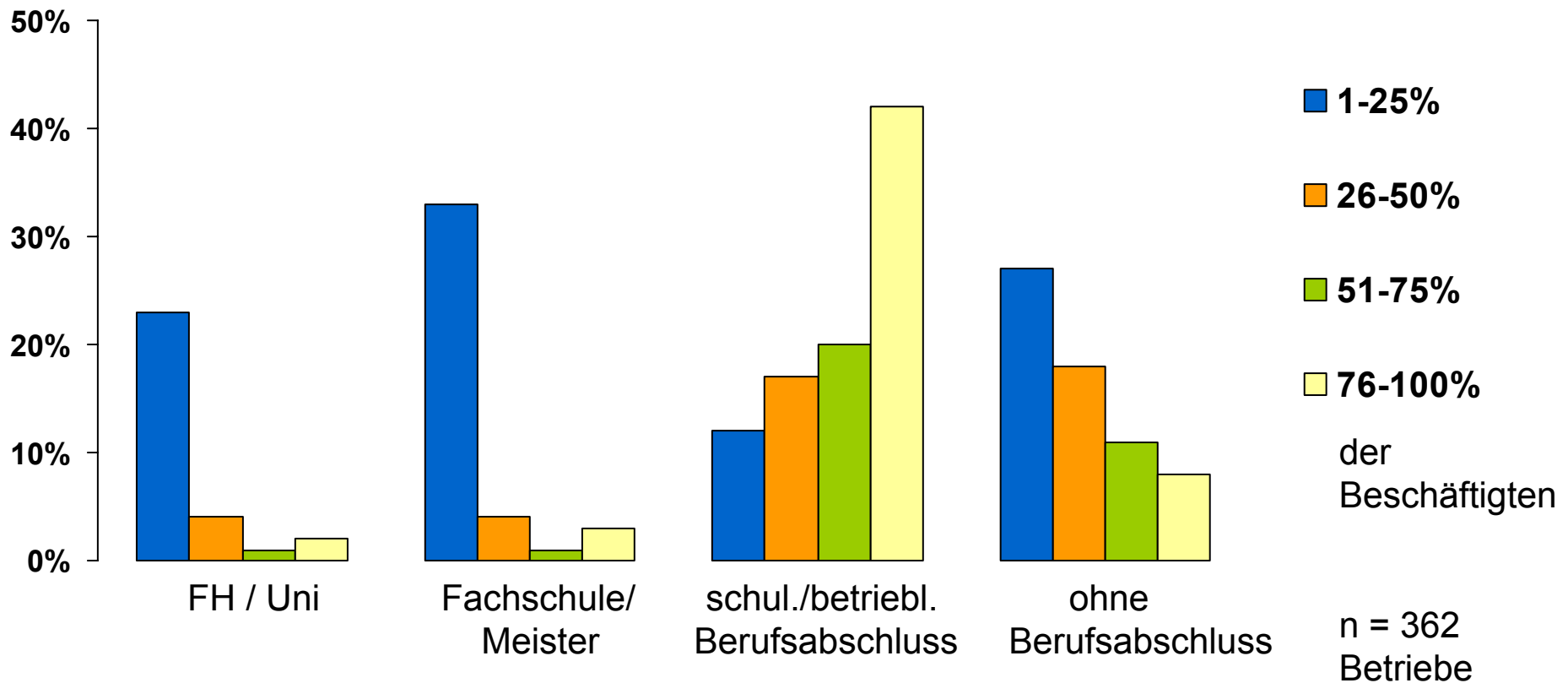
# Beschäftigtenanteile nach Alter

der Unternehmen

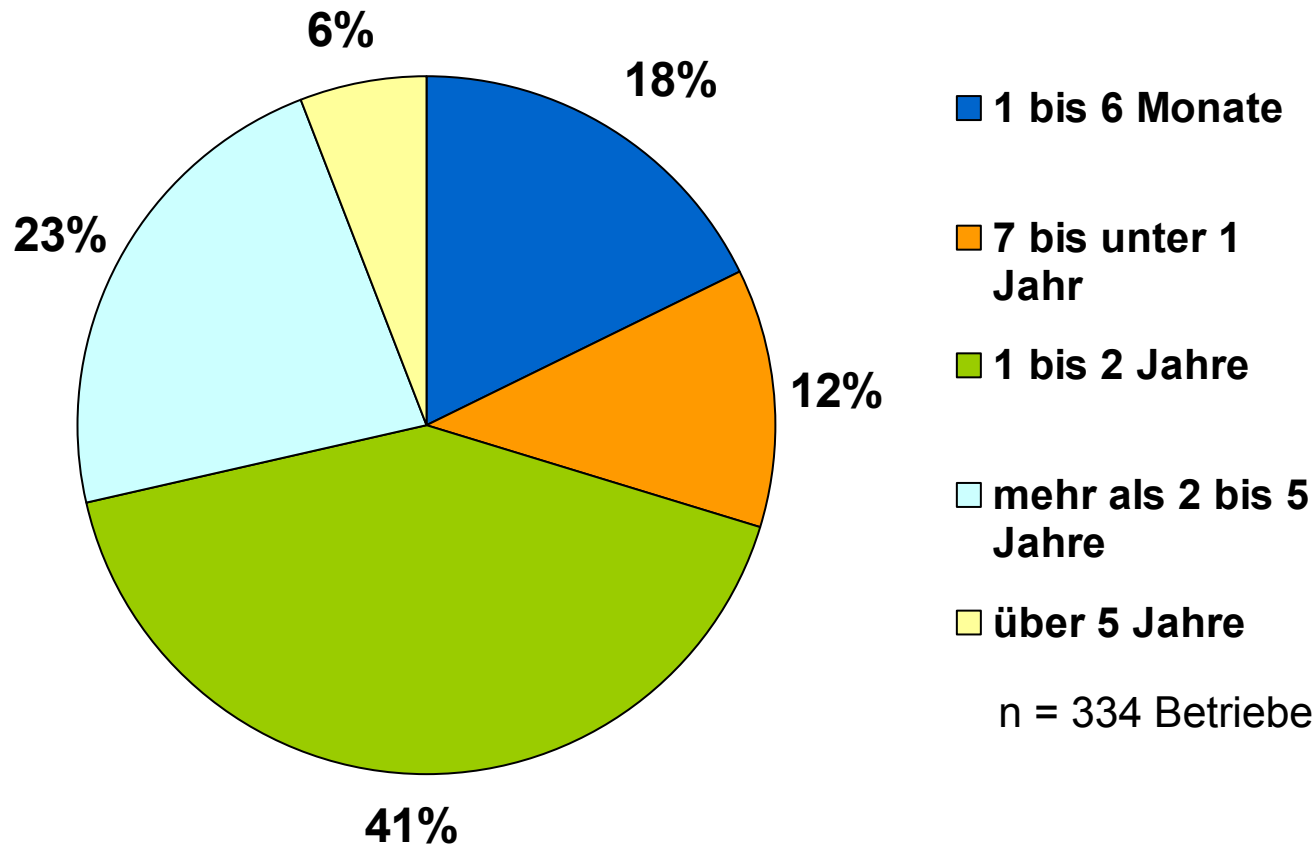


# Beschäftigtenanteile nach Abschluss

der Unternehmen

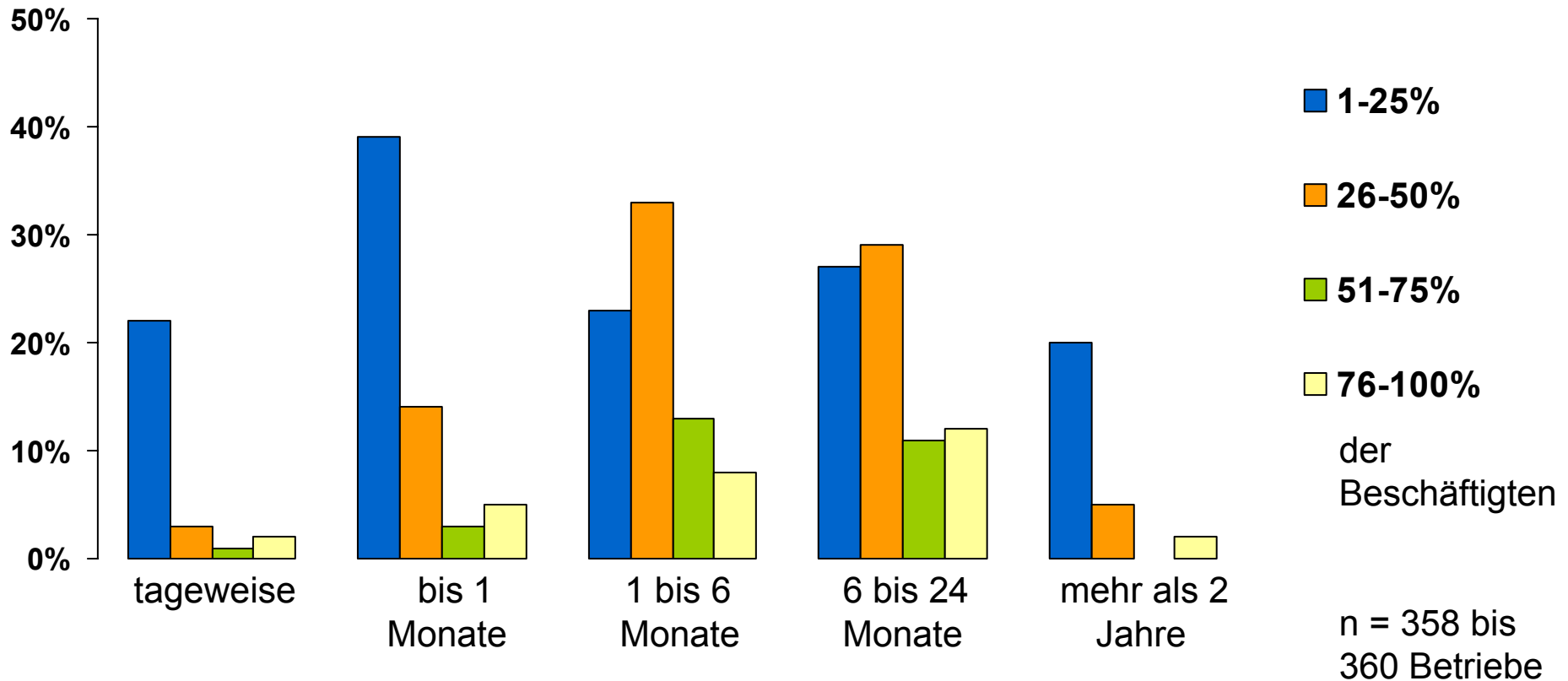


# Dauer der Beschäftigung im Zeitarbeitsunternehmen

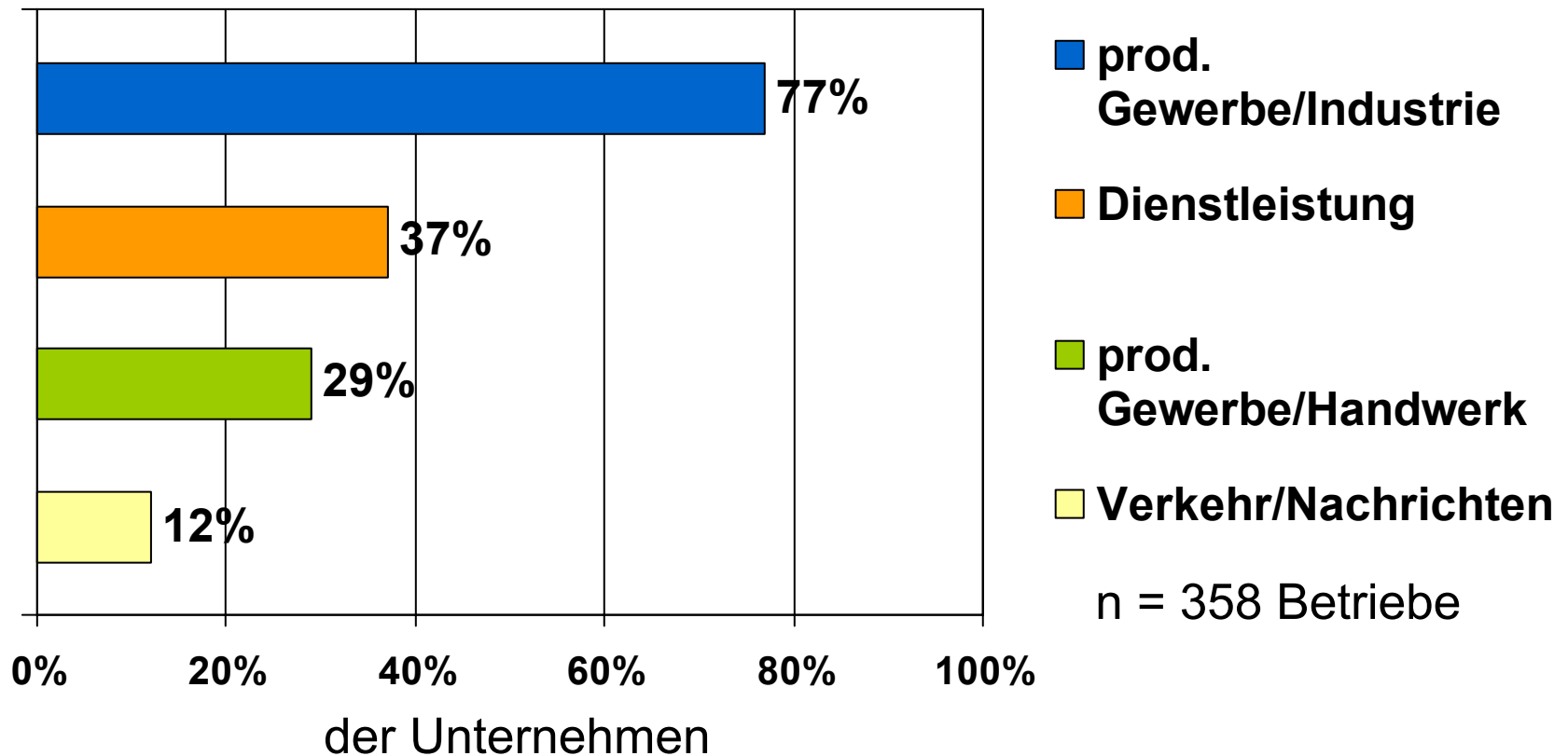


# Beschäftigtenanteile nach Dauer im Einsatzbetrieb

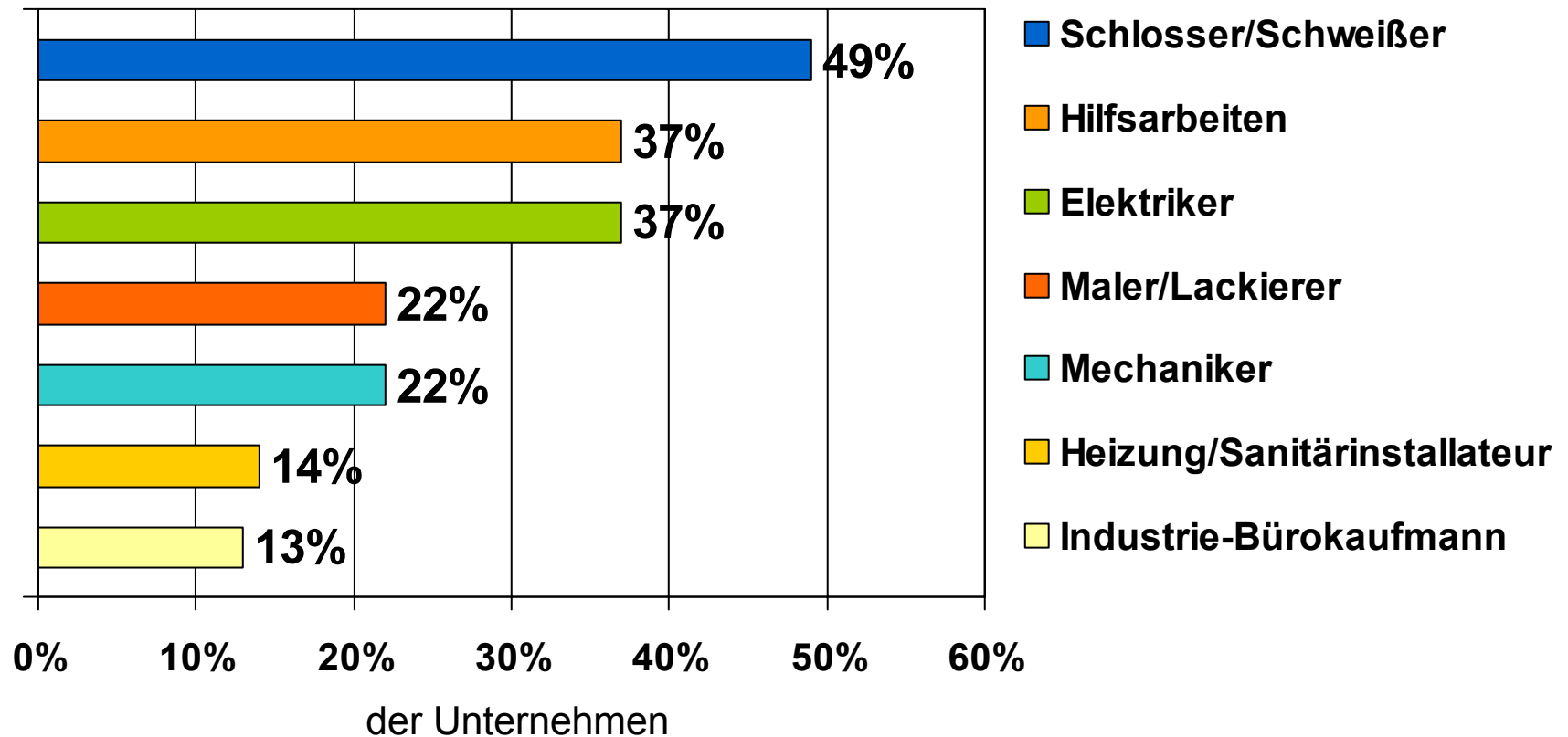
der Unternehmen



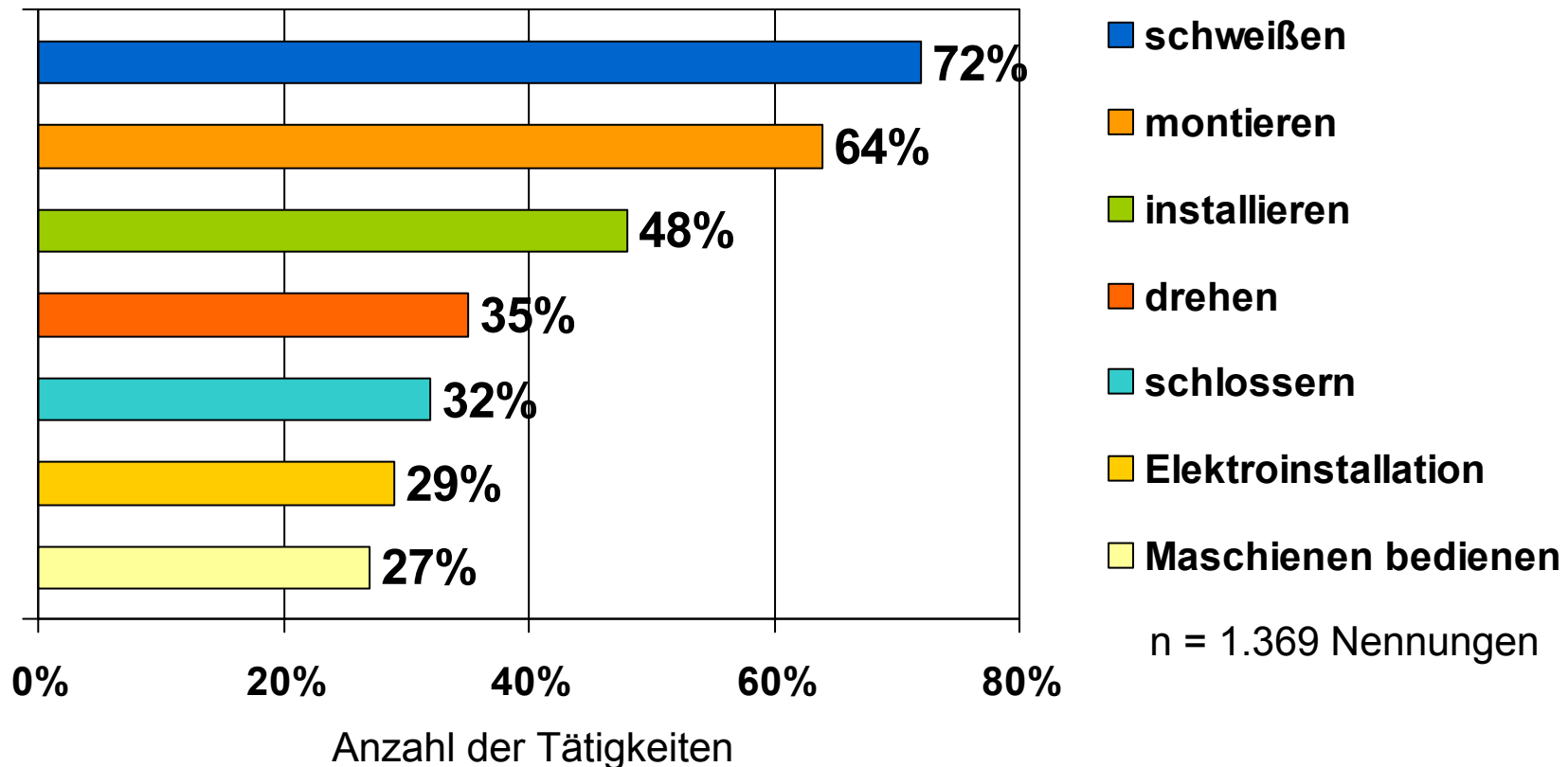
## Wirtschaftsbereiche (Mehrfachnennungen)



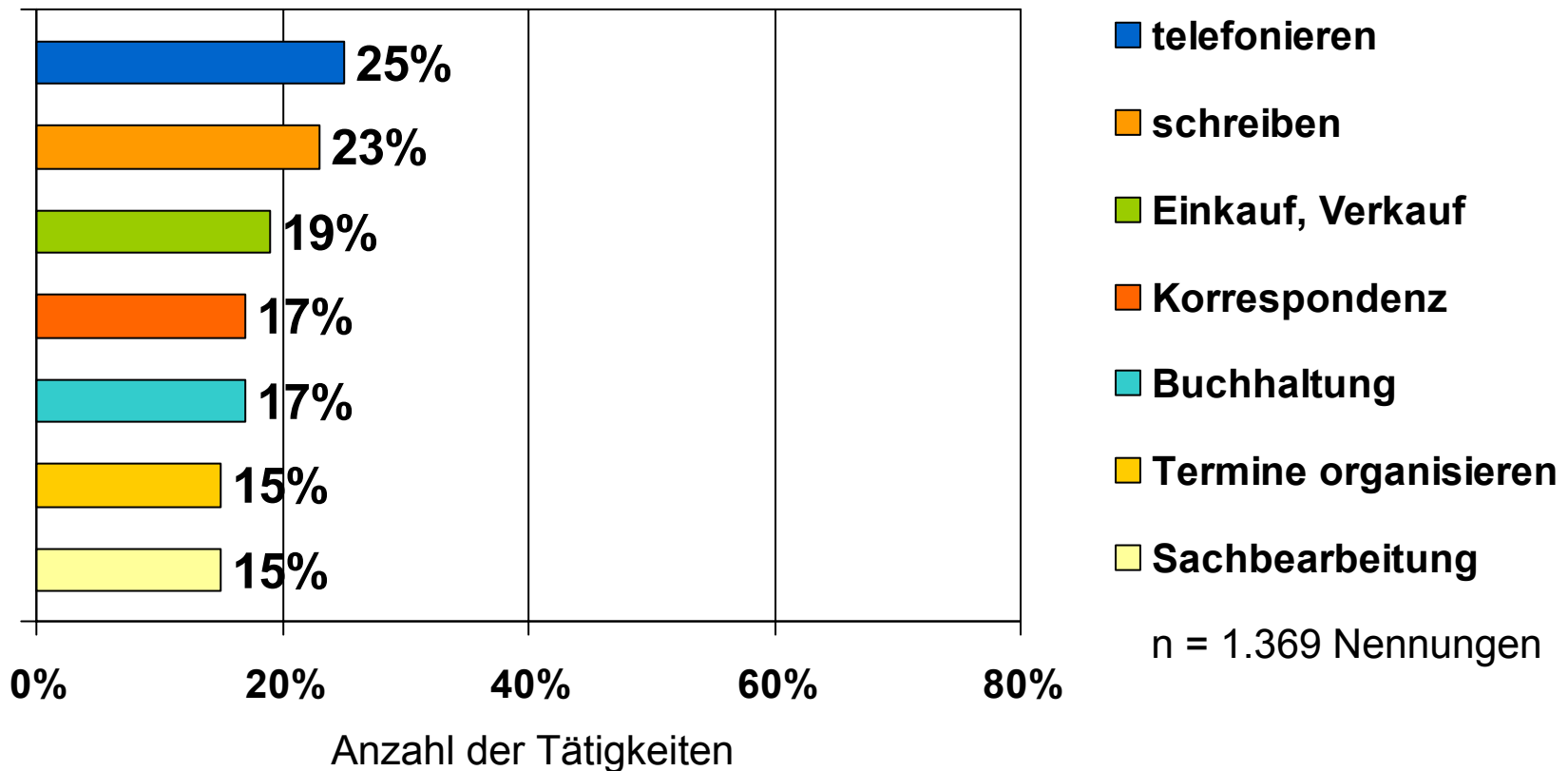
# Berufsgruppen (Mehrfachnennungen)



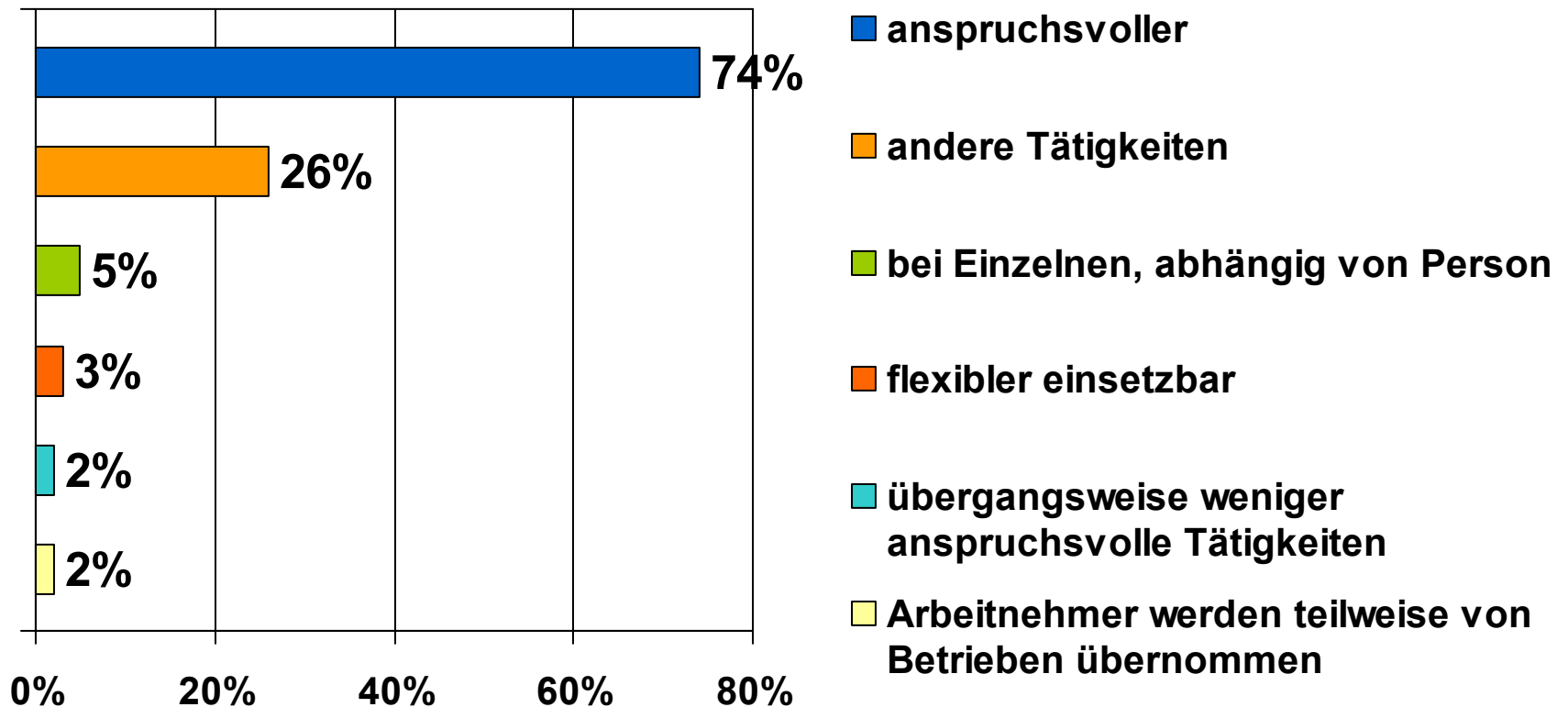
# Häufigste Tätigkeiten im gewerblich-technischen Bereich



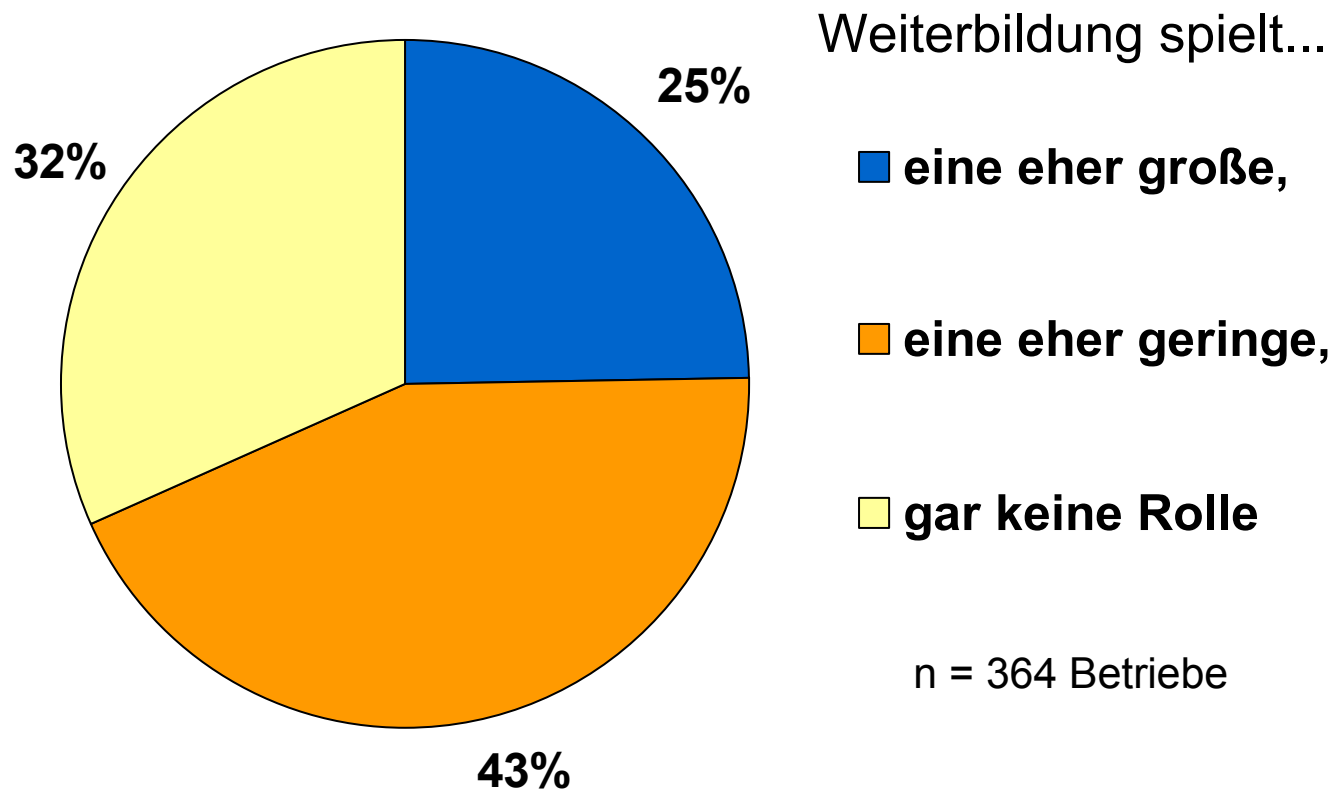
# Häufigste Tätigkeiten im kaufmännischen Bereich



# Aufgabenveränderung mit Dauer der Betriebszugehörigkeit

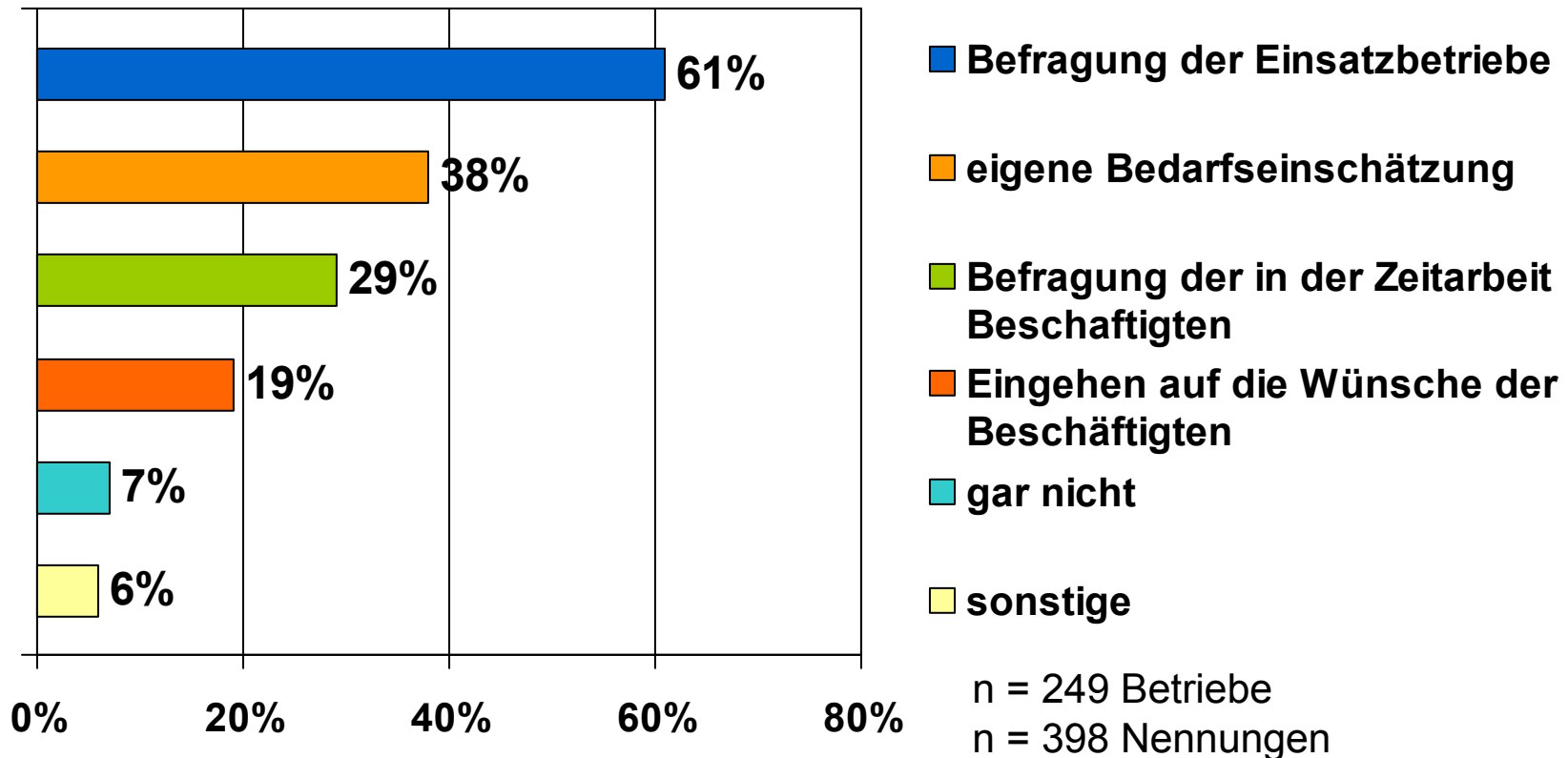


# Bedeutung der Weiterbildung



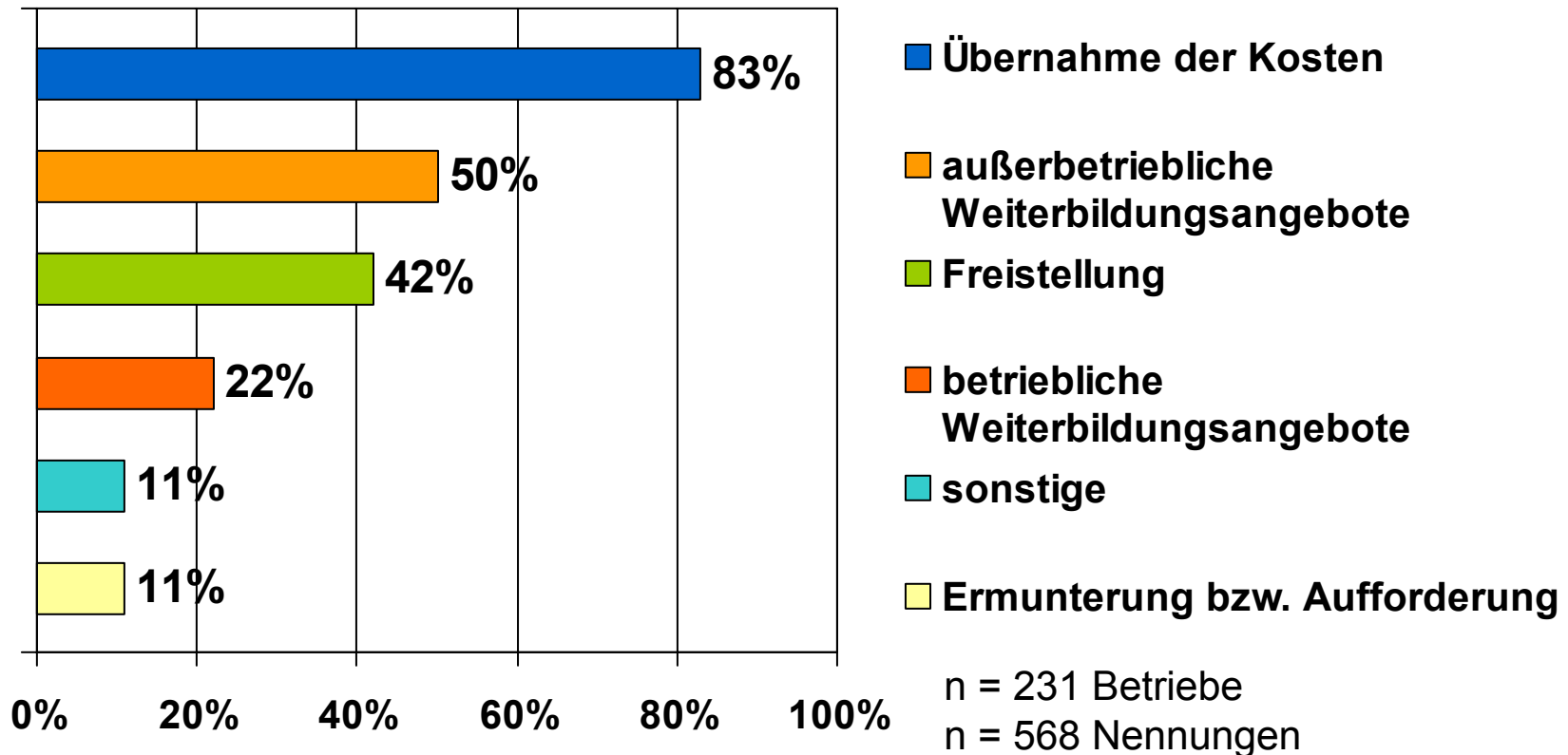
# Wege der Weiterbildungsbedarfsermittlung

(Mehrfachnennungen)



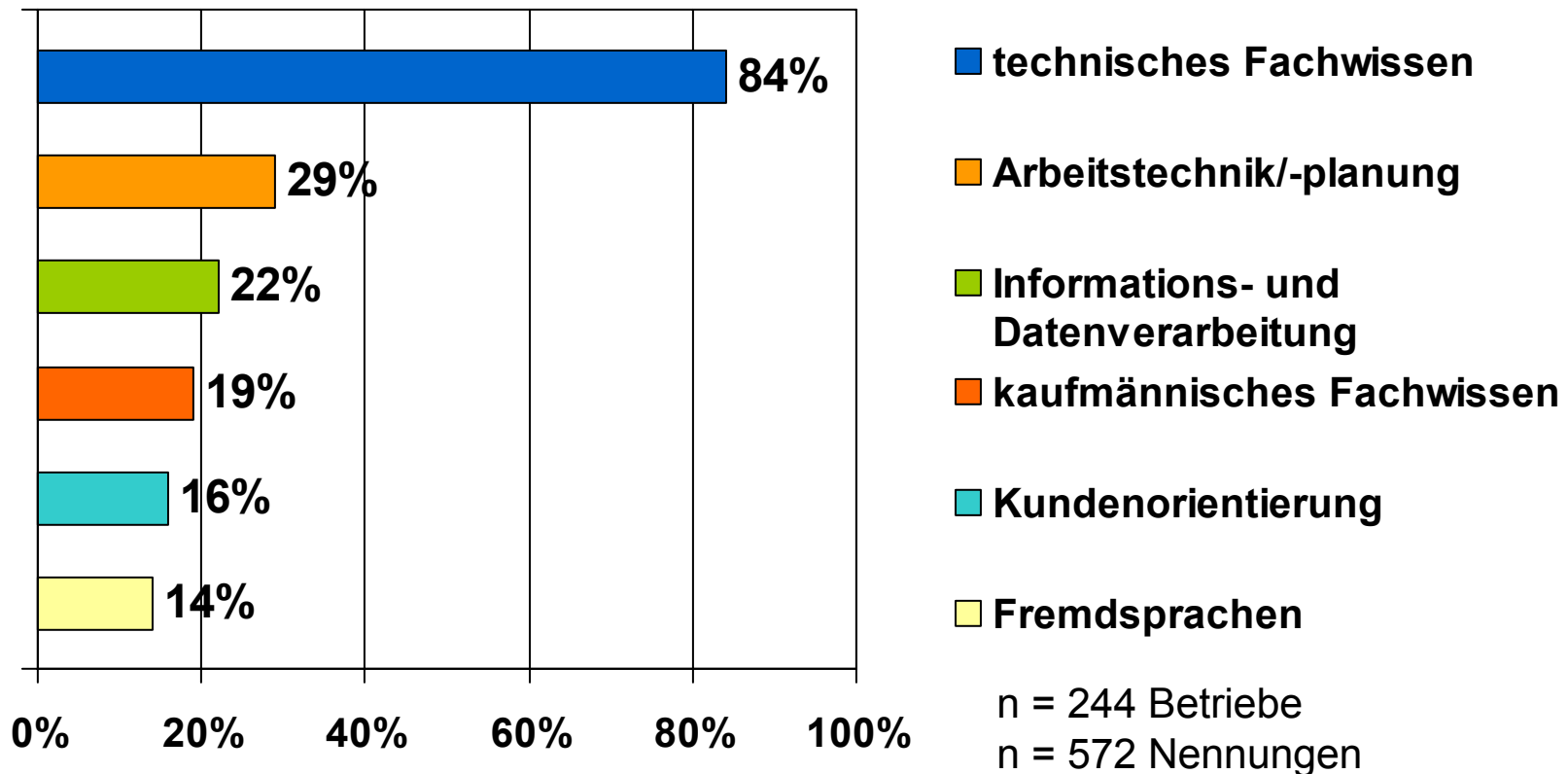
# Wesentliche Unterstützungsformen

(Mehrfachnennungen)

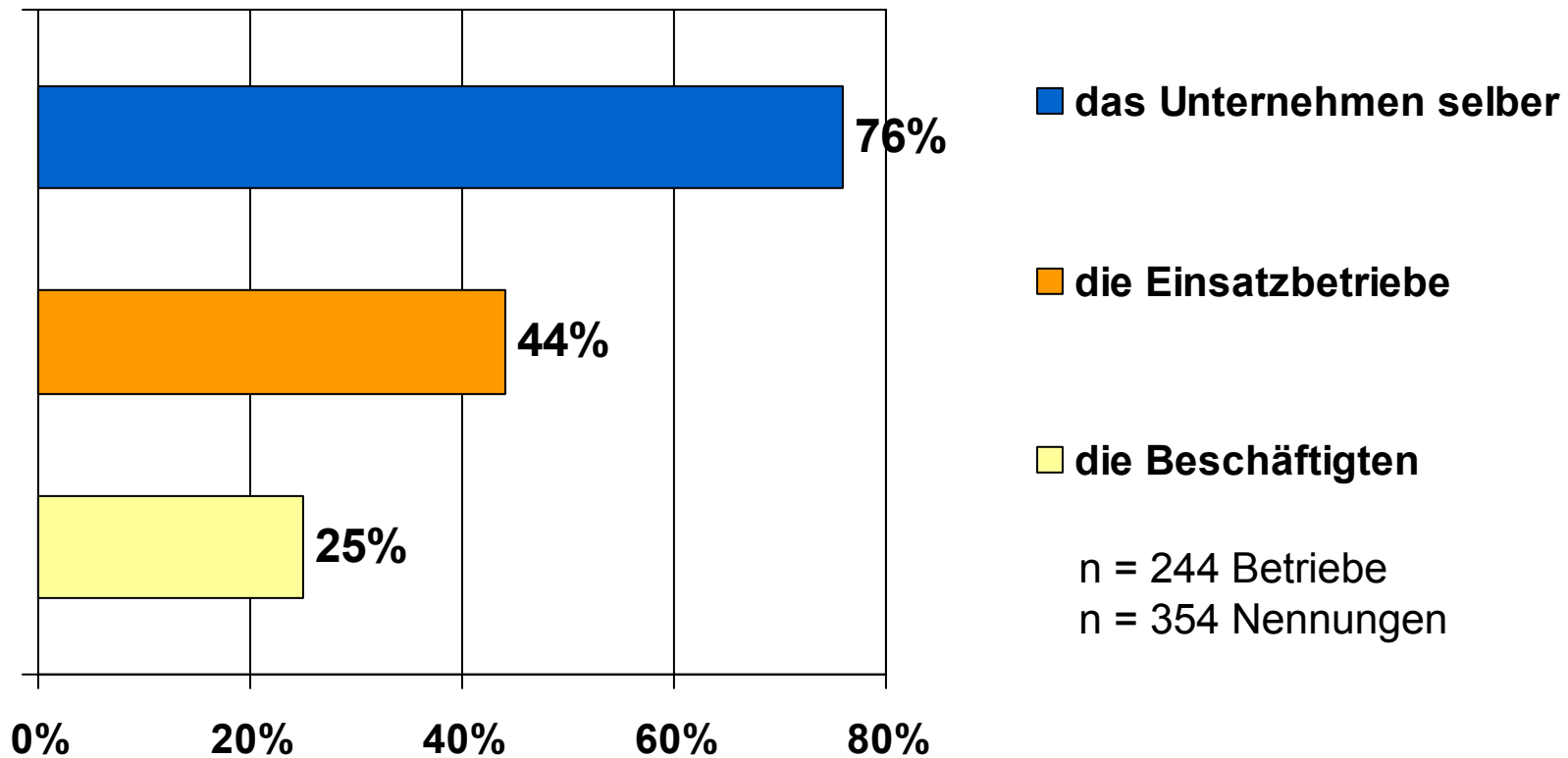


# Häufigste Inhalte der Weiterbildung

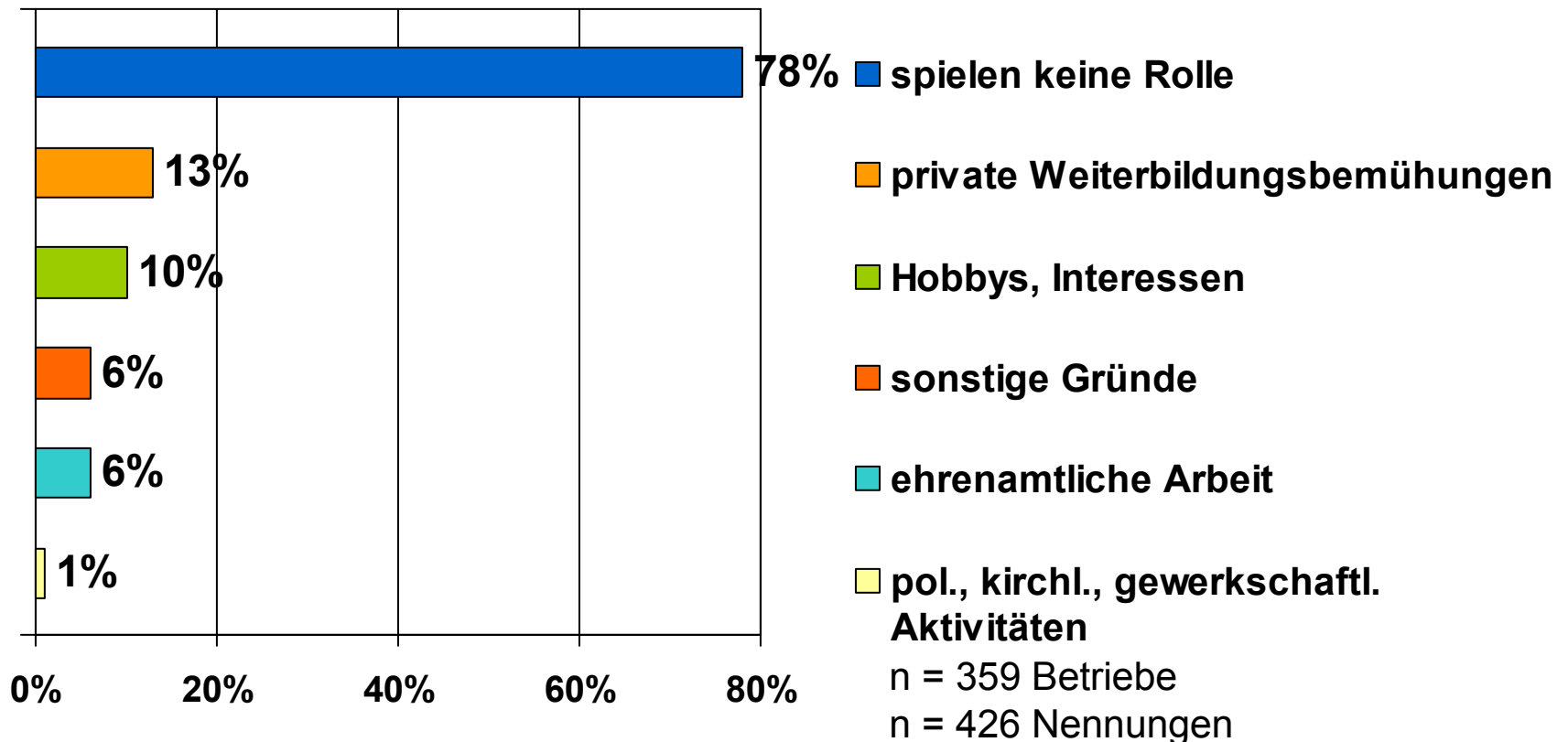
(Mehrfachnennungen)



# Weiterbildungsinitiative (Mehrfachnennungen)

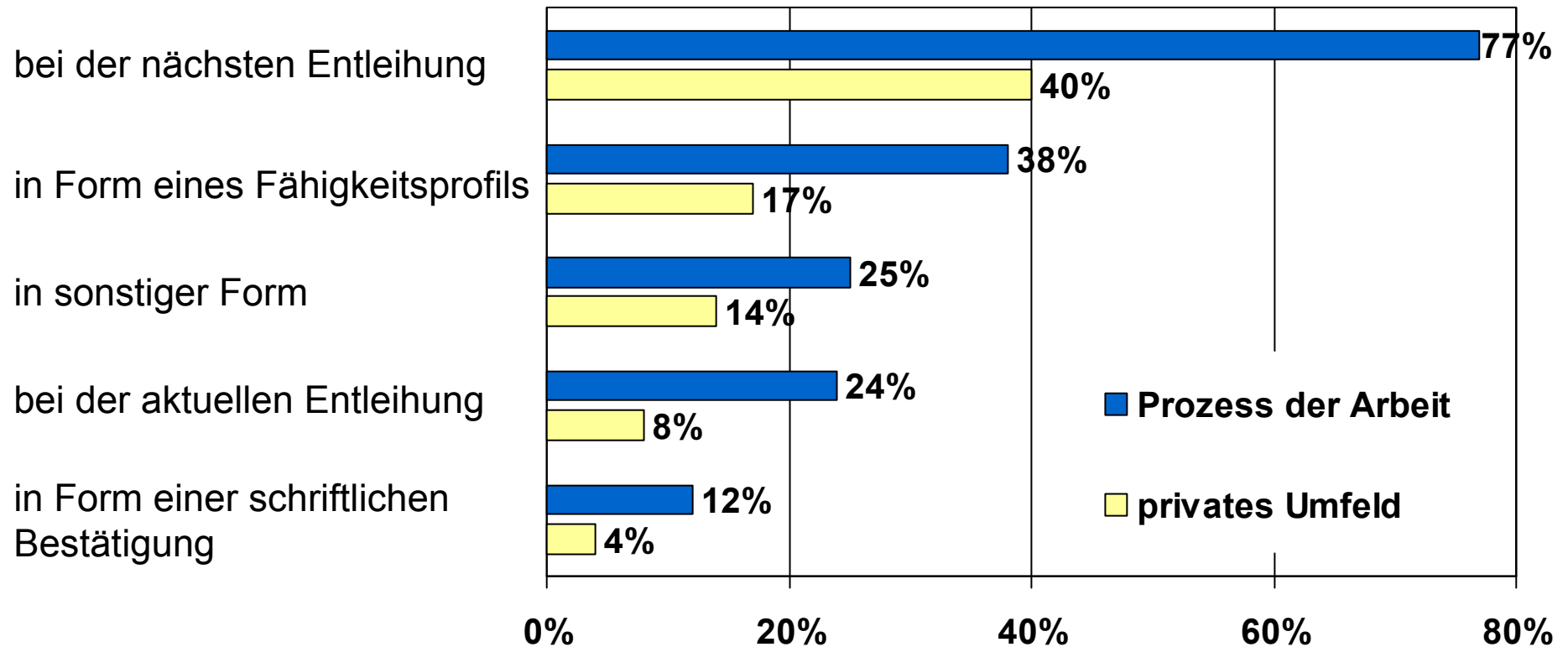


# Bedeutung außerbetrieblicher Tätigkeiten für die Einsätze (Mehrfachnennungen)



# Berücksichtigung von im Prozess der Arbeit und im privaten Umfeld erworbenen Fähigkeiten

(Mehrfachnennungen)



# Zusammenfassung

- Bedeutung der Weiterbildung eher gering
- Berücksichtigung von im Prozess der Arbeit erworbenen Kompetenzen
- Änderung der Aufgaben mit Dauer der Betriebszugehörigkeit eher selten
- Konkrete Tätigkeiten weitgehend unbekannt
- Widersprüchliche Ergebnisse zur Weiterbildung
- Gezielte Kompetenzentwicklung die Ausnahme

# Vielen Dank!

Sabine Seidel  
Institut für Entwicklungsplanung  
und Strukturforschung  
an der Universität Hannover  
Lister Str. 15  
30163 Hannover

Telefon: 0511/399-7278  
Seidel@ies.uni-hannover.de