

Dudenhöffer, Ferdinand; Büttner, Carina

Article

Der Wettbewerbsfaktor Zeitarbeit in der Automobilindustrie

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Dudenhöffer, Ferdinand; Büttner, Carina (2006) : Der Wettbewerbsfaktor Zeitarbeit in der Automobilindustrie, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 59, Iss. 09, pp. 30-36

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/164302>

Standard-Nutzungsbedingungen:

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

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

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

Terms of use:

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

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

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

Bei der Ausrichtung der Automobilindustrie in Deutschland spielen die Faktoren Flexibilität und Innovationsfähigkeit eine Schlüsselrolle. Neue Werke, wie das BMW-Werk in Leipzig, konnten nur realisiert werden, weil es möglich wurde, die Kapazitätsnutzung in einem Korridor zwischen 80 und 140% ohne Personalzusatzkosten, wie etwa Überstundenzuschläge, zu vereinbaren. Produkt- und Prozessinnovationen erlauben trotz hoher Arbeits- und Energiekosten, Entwicklungsabteilungen und zum Teil Produktionen in Deutschland zu betreiben. In der vorliegenden Studie wurde untersucht, welche Rolle bei der Verbesserung »Beschäftigungsflexibilität« dem Instrumenten Zeitarbeit zukommt.

Flexibilität durch Zeitarbeit

Zeit- oder Leiharbeit ist in der Automobilindustrie ein wichtiges Flexibilitätsinstrument. Neben Arbeitszeitkonten und befristeten Arbeitszeitverhältnissen erlaubt die Inanspruchnahme von Zeitarbeitsfirmen, im Produktlebenszyklus auf kostenintensive Kündigungen zu verzichten. Dabei sind die Flexibilitätsvorteile der Zeitarbeit aus Unternehmenssicht in aller Regel höher als bei Nutzung befristeter Arbeitsverhältnisse. Diese Einschätzung zeigt auch die später vorgestellte Unternehmensbefragung. Bei Zeitarbeit sind die Arbeitskräfte sofort verfügbar. Damit entfallen zeitintensive Personalsuche und Einstellungsverfahren.

Zeitarbeit kann unmittelbar gekürzt oder eingeschränkt werden, während befristete Arbeitsverhältnisse auch bei vorzeitiger Auflösung Kündigungsschutzgesetzen unterliegen. Bei Zeitarbeitnehmern besteht nicht das Risiko, »falsche« Arbeitnehmer einzustellen, da Zeitarbeitsfirmen nicht länger erwünschte Arbeitskräfte beim Kunden direkt austauschen. Die Zufriedenheit des Kunden ist für den Zeitarbeitsanbieter ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

England mit 4% aller in der Zeitarbeit Beschäftigten

Grundlage der Zeitarbeit in Deutschland ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) vom 7. August 1972. Danach übernimmt ein Zeitarbeitsunternehmen für den

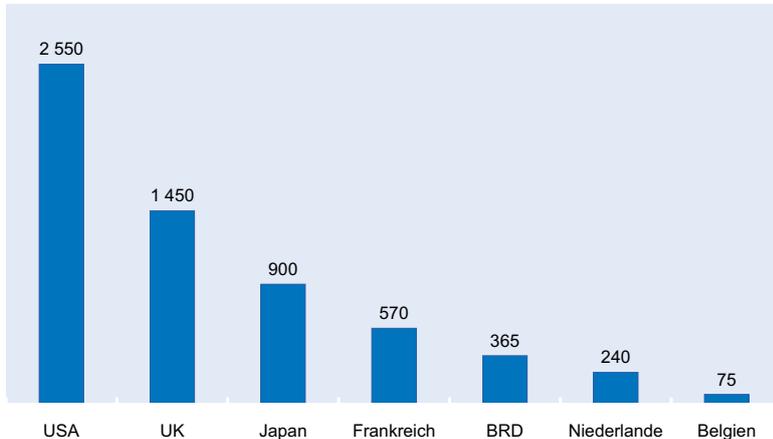
Arbeitnehmer alle üblichen Arbeitgeberpflichten (Abführung von Lohnsteuern, Entrichtung von Sozialabgaben, Gewährung von bezahltem Urlaub, Leistungen im Krankheitsfall und natürlich Entgeltzahlung). Die einzige Besonderheit eines Arbeitsvertrages mit einem Zeitarbeitsunternehmen ist also, dass der Mitarbeiter vereinbarungsgemäß seine Arbeitsleistung nicht bei seinem Arbeitgeber erbringt, sondern bei den jeweiligen Entleihbetrieben, und deren Weisungen zu folgen hat (AÜG § 3). Seit 1972 erfolgten diverse Änderungen des AÜG. Eine der wichtigen Änderungen ist seit 1. Januar 2004 in Kraft. Seit Januar 2004 gibt es keine Begrenzung der Höchstüberlassungsdauer eines Leiharbeitnehmers mehr, das Synchronisationsverbot und die Wiedereinstellensperre sind aufgehoben. Parallel hierzu wurde die Gleichbehandlungspflicht der Zeitarbeitnehmerschaft mit den vergleichbaren Stammbeschäftigten im Kundenbetrieb (Equal-Pay/Equal-Treatment-Prinzip) gesetzlich eingeführt und den Tarifpartnern eingeräumt, die Besonderheiten der Zeitarbeitsbranche tariflich zu regeln.

Knapp 15 000 Zeitarbeitsfirmen sind mittlerweile in Deutschland aktiv. Rechnet man die wenig erfolgreichen Personal-Service-Agenturen (PSA) heraus, wurden 2004 in Deutschland 365 000 Zeitarbeitnehmer beschäftigt. Gegenüber den beschäftigten 138 000 Zeitarbeitnehmern des Jahres 1994 hat sich damit der Beschäftigtenstand im Zeitarbeitsmarkt in Deutschland um 165% erhöht. Die Entwicklung signalisiert, dass Zeitarbeit ein Wachstumsmarkt ist.

Trotzdem ist Deutschland hinsichtlich der Nutzung der Zeitarbeit eher Mittelmaß

* Prof. Dr. Ferdinand Dudenhöffer ist Direktor des Center Automotive Research (CAR) an der FH-Gelisenkirchen und Geschäftsführer des Prognose-Instituts B&D-Forecast.
Carina Büttner ist Projektleiterin Studien am CAR.

Abb. 1
Beschäftigte bei Zeitarbeitsfirmen im Jahr 2004 (in 1 000)



(vgl. Abb. 1). Gemessen am Stand der Gesamtbeschäftigten ist England mit 1,45 Mill. Zeitarbeiternehmer der größte Zeitarbeitsmarkt weltweit. 5% aller Beschäftigten arbeiten in England bei Zeitarbeitsfirmen. In den Niederlanden (240 000 Zeitarbeitnehmer) beträgt diese Kennziffer 2,5%, in Frankreich 2,1%, in USA und Belgien 2%, in Japan 1,3% und in Deutschland 1%. Der Vergleich zeigt, dass trotz hohem Wachstum des Zeitarbeitsmarkts das Potential für Zeitarbeit in Deutschland bei weitem nicht ausgeschöpft ist.

Subventionierte Zeitarbeit scheitert

Angeregt durch das Wachstum des Zeitarbeitsmarkts, wurde das Zeitarbeitsmodell als Pfeiler der Arbeitsmarktreform der rot-grünen Bundesregierung aufgegriffen. Personal-Service-Agenturen (PSA) wurden als wichtiges Element der Hartzschen Arbeitsmarktreformen 2003 eingerichtet, um Arbeitslose in Zeitarbeit zu vermitteln. In der Ursprungsversion wurde beschlossen, in allen 181 Arbeitsamtbezirken der Bundesrepublik staatlich subventionierte PSA einzurichten. Vorrangiges Ziel der PSA war die Vermittlung von Arbeitslosen über Leiharbeit in ein dauerhaftes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Arbeitslose erhalten dabei einen auf maximal zwölf Monate befristeten Arbeitsvertrag mit der PSA. Lizenzen zum Betrieb einer PSA wurden vom jeweiligen Arbeitsamt vergeben. Die PSA finanzieren sich über Verleihgebühren sowie einer vermittlungsorientierten Förderung der Bundesanstalt für Arbeit. Nachdem bereits Anfang 2004 der größte PSA Betreiber Maatwerk Insolvenz angemeldet hatte, wurde deutlich, dass der ursprünglich erwartete Erfolg von 50 000 Leiharbeitern bei den PSA nicht realisierbar ist. In der Spitze standen in den PSA im Frühjahr 2004 knapp 33 000 Arbeitslose unter Vertrag. Im Herbst 2005 fiel die Zahl in den knapp 400 PSA auf unter 13 000 Leiharbeitnehmer. Mit dem Koalitionsvertrag von Rot-Schwarz wurde die Verpflichtung zum flächendeckenden Einsatz abgeschafft. Nur

dort, wo PSA erfolgreich arbeiten, sollen sie fortgesetzt werden.

Zeitarbeit – außer bei MAN kein Kommunikationsthema in der Autobranche

Weder BMW, Ford, Mercedes, Opel, VW noch Bosch, Continental oder Hella sprechen offiziell über das Thema Zeitarbeit. In den Geschäftsberichten wird viel über »innovative Technologien im Personalmanagement« philosophiert, viel über Flexibilität – aber das Wort Zeitarbeit in aller Regel nicht in den Munde genommen. Eine der wenigen Unternehmen der Automobilindustrie, die das Thema Leiharbeit offen und informativ anspricht, ist MAN.

MAN weist in den Geschäftsberichten offen die Anzahl der eingesetzten Leiharbeiter aus. Im Jahr 2004 wurden 1 595 Leiharbeiter bei MAN im Inland eingesetzt. 4% aller Beschäftigten der MAN-Gruppe im Inland waren Leiharbeiter. »Vor allem die Nutzfahrzeuge haben die höhere Auslastung durch eine zunehmende Beschäftigung von Leiharbeitnehmern bewältigt«, so der MAN-Geschäftsbericht 2004.

Zeitarbeit – Risikoabsicherung gegen Nachfrageschwankungen dominiert

Zeitarbeit ist in der Automobilindustrie heute eine wichtige Maßnahme zur Flexibilität. Aufgrund des »Equal-Pay«-Prinzips der Tarifverträge liegt ein direkter Arbeitskostenvorteil der Zeitarbeit nur bei Vorlage übertariflicher Bezahlung vor. In der Zuliefererindustrie – aber auch bei den Automobilherstellern – dominiert daher der Versicherungseffekt der Zeitarbeit.

Zeitarbeit versichert das Unternehmen gegenüber dem Kapazitätsrisiko. Kapazitätsschwankungen und Risiken ergeben sich in der Automobilindustrie im Verlauf des Produktlebenszyklus sowie im Verlauf von saisonalen, konjunkturellen und strukturellen Nachfrageschwankungen.

Lässt man das Risiko des strukturellen Marktwachstums außer Betrachtung, macht es Sinn, Schwankungen durch Saison-, Konjunktur- und Produktlebenszyklus durch Zeitarbeit und/oder Arbeitszeitkonten auszugleichen. In Gesprächen mit Automobilzulieferern wird allerdings erkennbar, dass insbesondere bei Modulfertigungen, die hohen Nachfrageschwankungen bei einzelnen Kunden ausgesetzt sein können, es Sinn macht, mit einem fixen Sockel an Zeitarbeit zu arbeiten.

Damit stellt sich die Frage, wie hoch aus betriebswirtschaftlicher Sicht dieser Sockel sein sollte. Unsere nachstehende empirische Untersuchung zeigt, dass in der Automob-

bil- und Zulieferindustrie Zeitarbeit in einer ganzen Reihe von Unternehmen permanent eingesetzt wird. Zeitarbeitnehmer stehen damit nicht nur zur Bewältigung von Auftragspitzen und zur Überbrückung von Urlaubs- und Krankheitszeiten zur Verfügung, sondern bilden einen Teil des operativen Geschäfts.

Zeitarbeit in der Automobilindustrie

In einer empirischen Untersuchung wurden die Nutzungen, die Erfahrungen und die Einschätzungen zur Zeitarbeit in der Automobilindustrie analysiert. Basis der Untersuchung war die schriftliche Befragung von 148 Automobilherstellern und Zulieferern, die 2005 von Center Automotive Research durchgeführt wurde.

Hohe Nutzung der Zeitarbeit in der Autoindustrie

Zeitarbeit ist für die Unternehmen der Automobil- und Zulieferindustrie kein Fremdwort. Stolze 86% aller Unternehmen setzen Zeitarbeit ein. Je einfacher die Tätigkeit, umso höher ist dabei der Einsatz von Zeitarbeitskräften. So beträgt nach unseren Ergebnissen der Anteil der Zeitarbeiter an allen in der Branche eingesetzten Hilfskräften 17%. Immerhin 7% aller Fachkräfte und Facharbeiter der Unternehmen der Automobil- und Zulieferindustrie stammen von Zeitarbeitsunternehmen. Bei den Höherqualifizierten und mit kaufmännischer Qualifikation beschäftigten Arbeitnehmern kommen 3% von Zeitarbeitsfirmen (vgl. Abb. 2).

Tabelle 1 zeigt weitere Details zum Einsatz von Zeitarbeitnehmern in der Branche. Bei 23% der befragten Unterneh-

Tab. 1
Einsatz von Zeitarbeit in der Automobil- und Zulieferindustrie (in %)

Zeitarbeiter stellen	Hilfskräfte	Fachkräfte, Facharbeiter	Höherqualifizierte	Kfm. Qualifikationen
über 50% der Beschäftigten	23	5	2	1
25–50% der Beschäftigten	9	5	2	0
10–25% der Beschäftigten	18	14	5	3
bis 10% der Beschäftigten	35	47	42	55
setzen keine Zeitarbeit ein	14	29	50	42

Quelle: CAR.

men machen die Zeitarbeitnehmer über 50% aller eingesetzten Hilfskräfte aus. Immerhin 9% aller Unternehmen rekrutieren zwischen 25 bis 50% ihrer Hilfskräfte von Zeitarbeitsanbietern. Bei 18% der befragten Unternehmen kommen über 10% der beschäftigten Hilfskräfte von Zeitarbeitsfirmen. Nur 14% aller Unternehmen der Automobil- und Zulieferindustrie setzen keine Hilfskräfte von Zeitarbeitsfirmen ein. Im Mittel ergibt sich das gezeigte Ergebnis: Über 17% aller beschäftigten Hilfskräfte in den untersuchten Unternehmen stammen von Zeitarbeitsfirmen.

Der Einsatz von Zeitarbeit in der Automobilbranche beschränkt sich aber keinesfalls auf Hilfskräfte. Bei 24% der befragten Unternehmen werden über 10% aller Fachkräfte und Facharbeiter von Zeitarbeitsanbietern gestellt. Und immerhin: Mindestens 50% aller Unternehmen setzten Höherqualifizierte und Mitarbeiter mit kaufmännischer Qualifikation von Zeitarbeitsanbietern ein.

Einsatz von Zeitarbeit dominiert in Produktion

Am weitaus stärksten wird Zeitarbeit in der Produktion genutzt. 64% aller Unternehmen der Automobil- und Zulieferindustrie setzen Zeitarbeit in der Produktion ein. Nach Produktion folgt nahezu gleichrangig der Zeitarbeitseinsatz in 35 bzw. 34% aller Unternehmen in den Bereichen Verwaltung sowie Beschaffung und Logistik (vgl. Abb. 3).

Weniger ausgeprägt ist der Zeitarbeitseinsatz im Vertrieb und Versand. Nur 24% aller Unternehmen der Branche setzen in diesen Bereichen Zeitarbeitnehmer ein. Dabei sind die Zeiten, in denen Zeitarbeit lediglich für Urlaubsvertretungen oder Krankheitsvertretungen zu Rate gezogen werden, längst vorbei.

Abb. 2

Anteil der Zeitarbeiter an den Beschäftigten in der Autoindustrie in %

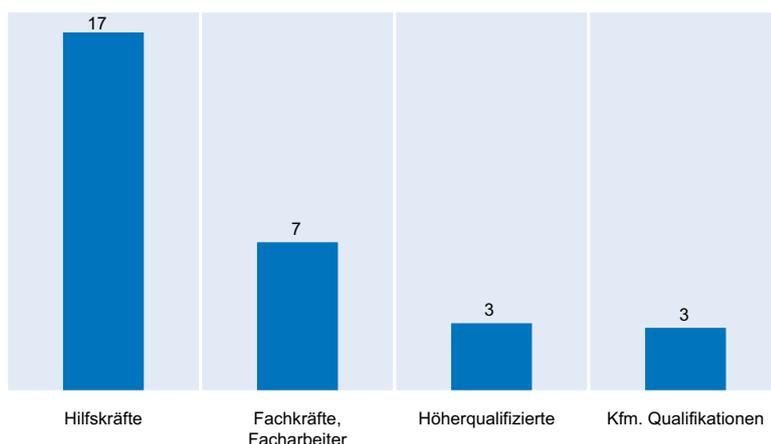
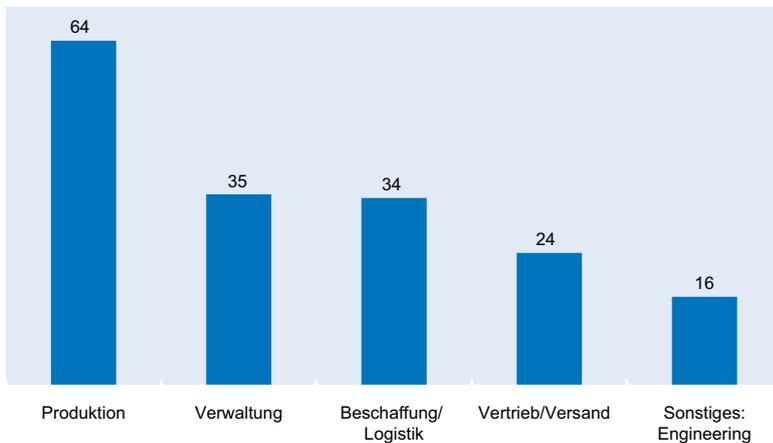


Abb. 3
Bereiche, in denen Zeitarbeit eingesetzt wird (in %)



Quelle: CAR.

34% aller Unternehmen der Automobil- und Zulieferindustrie setzen Zeitarbeit permanent in der Produktion ein. Auch dies spricht dafür, dass Zeitarbeitnehmer nicht nur im Konjunktur- oder Produktlebenszyklus als Puffer dienen. Zeitarbeit dient in der Branche dazu, einen Teil installierten Kapazitäten zu bedienen. Dies ist besonders in der Produktion ausgeprägt.

In Beschaffung und der Logistik setzen nur 13% der befragten Unternehmen Zeitarbeit permanent ein. In der Verwaltung und im Vertrieb nutzen lediglich weniger als 10% der befragten Unternehmen permanente Zeitarbeitsnehmer.

Damit bleibt der Einsatz von Zeitarbeit zur Abdeckung von Engpässen. Typische Engpässe bilden Auftragsspitzen, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen. 45% aller Unternehmen der Automobil- und Zulieferindustrie setzen bei solchen Engpässen in der Produktion Zeitarbeit ein. Ähnlich hoch ist auch der Anteil in der Verwaltung. 43% aller Unternehmen setzen Zeitarbeiter bei Engpässen in der Verwaltung ein. In Beschaffung und Logistik sowie im Vertrieb werden Zeitarbeiter von 36 bzw. 29% aller Unternehmen eingesetzt.

Nach unserer Einschätzung ist der hohe Anteil der Unternehmen, die engpassüberbrückende Zeitarbeit in Verwaltung und Beschaffung/Logistik nutzen, ein Indikator für das Wachstumspotential der Zeitarbeit in diesen Unternehmensbereichen.

Hauptmotiv für Zeitarbeitseinsatz:
Flexibilitätssteigerung

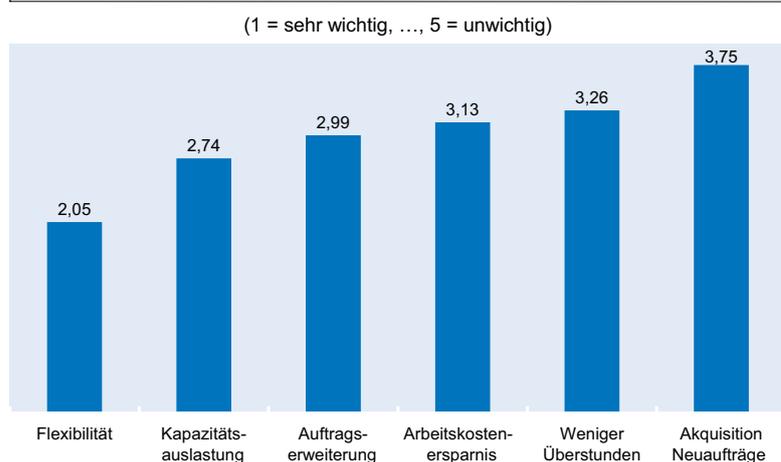
Warum setzen jetzt die Unternehmen der Fahrzeugbranche so intensiv Zeitarbeit

ein? Auch hierauf gibt unsere Befragung eine eindeutige Antwort.

Die größte Bedeutung wird der Flexibilität zugeordnet. In ähnlicher Richtung bewegt sich auch das Motiv der Kapazitätsauslastung und der möglichen Auftragsverweigerung. Deutlich wird auch, dass mögliche Einsparungen bei den Arbeitskosten durch Einsatz von Zeitarbeit von geringerer Bedeutung sind. Damit steht deutlich die **Versicherungsfunktion der Zeitarbeit** im Mittelpunkt (vgl. Abb. 4). Zeitarbeit ist in der Automobil- und Zulieferindustrie nicht Billigarbeit. Das ergibt sich auch aus den Equal-Pay-Tarifverträgen der Zeitarbeitsbranche. Auch hieran wird deutlich, dass die von der rot-grünen Bundesregierung ins Leben gerufenen PSA in der Fahrzeugbranche wenig zukunftsträchtig waren. Es geht auch bei der Zeitarbeit um deren Qualität.

Die Wirkung des permanenten Einsatzes von Zeitarbeit in den Unternehmen wird dabei vom Management positiv gesehen. Nur 22% der Befragten fürchten negative Auswirkungen im Unternehmen, wenn Zeitarbeit permanent eingesetzt wird. Über zwei Drittel (78%) der Befragten sehen durch den permanenten Einsatz von Zeitarbeit keine bzw. positive Auswirkungen auf das Unternehmen. Mit 50% Nennungen überwiegt deutlich die Einschätzung der positiven Wirkung permanenter Zeitarbeit auf das Unternehmen. Auch aus diesem Ergebnis kann gefolgert werden, dass das Potential der Zeitarbeit in der Automobilbranche keineswegs ausgeschöpft ist.

Abb. 4
Vorteile der Zeitarbeit



Quelle: CAR.

Tab. 2
Festeinstellungen von Zeitarbeitnehmern (in %)

Anteil der Festeingestellten, die in den letzten fünf Jahren aus der Zeitarbeit rekrutiert wurden	Produktion	Verwaltung
Keine	25	59
1–10	52	36
11–25	9	4
26–50	6	1
über 50	8	0

Quelle: CAR.

Produktion: Bei Festeinstellungen wird aus Zeitarbeitern rekrutiert

Zeitarbeit hat in einem weiteren Aspekt für Unternehmen Vorteile. Dies zeigt Tabelle 2. So haben im Produktionsbereich 75% aller befragten Unternehmen in den letzten fünf Jahren bei Neueinstellungen auf Zeitarbeitnehmer zurückgegriffen. 8% der befragten Unternehmen haben dabei über 50% ihrer Festeinstellungen aus Zeitarbeitnehmern rekrutiert.

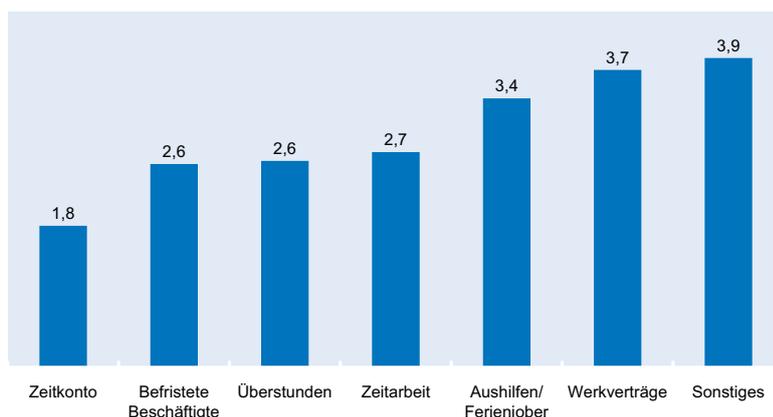
Im Verwaltungsbereich ist die Rekrutierungsfunktion aus Zeitarbeitnehmern deutlich geringer. 59% aller Unternehmen haben in den letzten fünf Jahren keine Festangestellten aus der Zeitarbeit übernommen.

Zwischenfazit: Zeitarbeit wesentliches Flexibilisierungsinstrument

Die Zeitarbeit stellt ein wesentliches Flexibilisierungsinstrument im Personalbereich der Automobil- und Zulieferindustrie dar (vgl. Abb. 5). Die Zeitkonten besitzen für die Unternehmen der Fahrzeugbranche die höchste Bedeutung. Befristete Arbeitsverhältnisse, Überstunden und der

Abb. 5
Bedeutung der Flexibilisierungsinstrumente

(1 = sehr wichtig, ..., 5 = unwichtig)



Quelle: CAR.

Einsatz von Zeitarbeit werden in ihrer Bedeutung als Flexibilisierungsinstrument gleichrangig beurteilt. Werkverträge, Aushilfen und Ferienjobber oder Abordnung von Beschäftigten in andere Werke werden dagegen eher als unwichtig eingestuft. Die Bedeutung der Zeitarbeit ist im Produktionsbereich der Branche sehr hoch. Lediglich 14% der Unternehmen setzen im Produktionsbereich keine Zeitarbeit ein.

Bei über einem Drittel der Unternehmen (34%) wird Zeitarbeit in der Produktion permanent eingesetzt. Klar steht beim Einsatz von Zeitarbeit die Flexibilisierung der Produktion im Vordergrund. Zeitarbeit ist in Deutschland kein Instrument, um Arbeitskosten zu senken. Das geht deutlich aus der Einschätzung der befragten Manager hervor. Die größten Hindernisse für die Verbreitung der Zeitarbeit in Deutschland sind das negative Image der Zeitarbeit, die Qualifikation der Zeitarbeitnehmer und der Widerstand der Betriebsräte und Gewerkschaften gegenüber einem stärkeren Zeitarbeitseinsatz. Bei der Auswahl der Zeitarbeitsunternehmen sind die Unternehmen dabei überwiegend nicht auf die Mitsprache des Betriebsrates angewiesen. Nur bei 25% aller Unternehmen besitzen Betriebsräte bei der Auswahl der Zeitarbeitsunternehmen ein Mitspracherecht (vgl. Tab. 3)

Zeitarbeit kann Produktionsverlagerung dämpfen

Damit stellt sich die Frage, ob es möglich ist, durch das Instrument Zeitarbeit die Verlagerung von Arbeitsplätzen der Branche ins kostengünstigere Ausland zu bremsen? Zwei Drittel der befragten Unternehmer gehen nicht davon aus, dass ein zusätzlicher Einsatz von Zeitarbeit die Produktionsverlagerung stoppen kann. Die Zusatzflexibilität durch Zeitarbeit kann damit den zum Teil hohen Kostenunterschied zu Osteuropa nicht ausgleichen. Allerdings existiert mit einem verstärkten Einsatz von Zeitarbeit ein Dämpfungseffekt. 80% der Befragten gehen davon aus, dass bis zu 5% der Verlagerung durch vermehrte Zeitarbeit verhindert werden könnte, und immerhin 48% glauben, dass bis zu 10% der Verlagerungen gestoppt werden können. Zeitarbeit hat einen Effekt auf das Arbeitsplatzangebot in Deutschland. Mehr Zeitarbeit bedeutet, dass mehr Arbeitsplätze in Deutschland bleiben – wenn auch nicht alle.

Die Zeitarbeitsanbieter

Was ist jetzt für den Kunden des Zeitarbeitsanbieters in der Automobil- und Zu-

Tab. 3
Hindernisse für die Verbreitung von Zeitarbeit

	Nennung (in %)
Image der Zeitarbeit	19
Qualifikation der Zeitarbeiter	18
Betriebsrat/Gewerkschaften	13
Schlechte Bezahlung der Zeitarbeiter	6
Gesetzliche Hindernisse	5
Identifikation der Zeitarbeiter mit dem Unternehmen	5
Mangelnde Flexibilität der Zeitarbeiter	4
Seriosität einiger Zeitarbeitsfirmen	4
Zwei Klassen im Betrieb	4
Einarbeitungszeit	4
Höhere Kosten	4
Höhere Fluktuation in der Produktion	2
Tarifliche Hemmnisse	2
Sonstiges	11

Quelle: CAR.

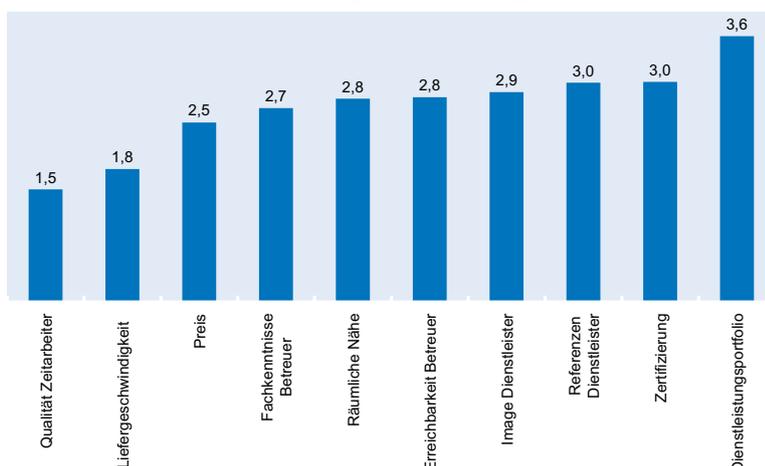
lieferindustrie wichtig? An erster Stelle stehen deutlich die Qualität der Zeitarbeitskräfte und die Liefergeschwindigkeit. Dieses Profil passt in das bisher entwickelte Bild der Branche, bei der Flexibilität im Produktionsprozess die Hauptrolle spielt. Zeitarbeiter müssen also schnell zur Verfügung stehen und sich perfekt in den Arbeits- und Produktionsprozess des Automobilzulieferers oder -herstellers eingliedern.

Das Preisniveau des Anbieters, die Fachkenntnisse des Kundenbetreuers, räumliche Nähe und Erreichbarkeit des Kundenbetreuers entscheiden nach den KO-Kriterien Qualität der Zeitarbeiternehmer und Liefergeschwindigkeit (vgl. Abb. 6)

Abb. 6

Wichtige Kriterien für die Auswahl der Zeitarbeitsanbieter

(1 = sehr wichtig, ..., 5 = unwichtig)



Quelle: CAR.

Die Beziehung zum Zeitarbeitsanbieter ist dabei durchaus längerfristig. Über 85% der Unternehmen der Automobil- und Zulieferindustrie arbeiten über zwei Jahre mit ihren Arbeitszeitanbietern zusammen. 35% der Unternehmen der Autobranche arbeiten seit mehr als fünf Jahren mit den Anbietern zusammen. Dabei dominiert in der Regel das Multi-Sourcing. Drei Viertel der Unternehmen der Automobil- und Zulieferindustrie arbeiten mit mehr als einem Dienstleistungsanbieter zusammen. Nur 6% aller Unternehmen der Automobil- und Zulieferindustrie haben bislang noch keine Zusammenarbeit mit einem Personaldienstleister. Das Akquisitionspotential der Zeitarbeitsunternehmen besteht damit in der Automobil- und Zulieferindustrie überwiegend aus den Kunden des Wettbewerbs.

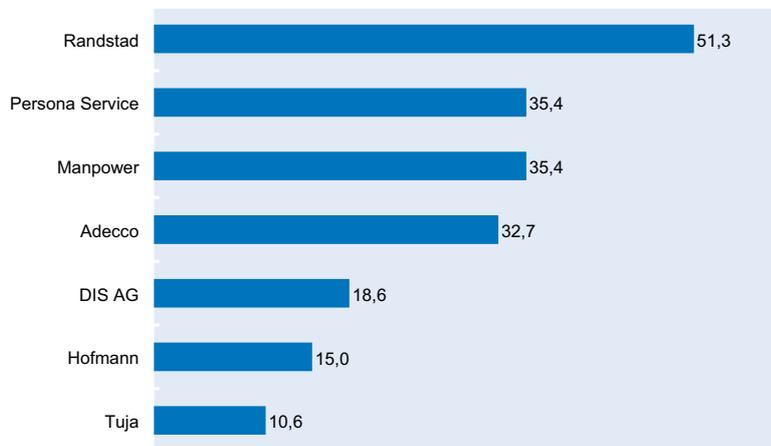
Die Automobil- und Zulieferindustrie arbeitet überwiegend mit bundesweit agierenden Arbeitsanbietern zusammen. Zwei Drittel aller Unternehmen nutzen bundesweit tätige Unternehmen. Nur 23% aller Automobilhersteller und -zulieferer arbeiten mit rein regionalen Anbietern zusammen. Auch diese Bild zeigt, dass die Branche im Konsolidierungsdruck ist. Die Übernahmen des Bremer Anbieter Bindan durch Randstad im Januar 2006 und die ebenfalls im Januar 2006 angekündigte Übernahme der DIS durch Adecco illustriert diesen Konsolidierungsdruck.

Überwiegend entscheidet die Personalabteilung bei der Auswahl des Zeitarbeitsanbieters. Nur bei 6% aller befragten Unternehmen ist der Einkauf in die Entscheidung mit eingebunden. Diese Zahl erscheint bei der wachsenden Bedeutung der Zeitarbeit gering. Wir gehen daher davon aus, dass in den nächsten Jahren der Einfluss des Einkaufs bei der Auswahl von Zeitarbeitsunternehmen steigt. Dies erhöht den Preisdruck und damit auch die Konzentrationsgeschwindigkeit.

Die höchste Bekanntheit (ungestützt) unter den Zeitarbeitsanbietern besitzt dabei in der Automobilindustrie der Zeitarbeitsanbieter Randstad. Randstad wurde von 51,3% aller Unternehmen spontan als Zeitarbeitsanbieter genannt. Persona Service, Manpower besitzen jeweils 35,4% ungestützte Bekanntheit und Adecco 32,7% (vgl. Abb. 7).

Die Unternehmen der Automobil- und Zulieferindustrie fühlen sich ausreichend über die Möglichkeiten der Zeitarbeit informiert.

Abb. 7

Bekanntheit der Zeitarbeitsanbieter in %

Quelle: CAR.

Nur 6% aller Unternehmen sehen ein Informationsdefizit. Informationen werden dabei überwiegend aus dem Internet, Fachzeitschriften, Besuche der Zeitarbeitsanbieter, Verbänden, der täglichen Praxis, der Personalabteilung der Firmen bezogen.

Fazit

Zeitarbeit ist heute im Produktionsbereich der Automobil- und Zulieferindustrie Alltag. Neben dem Produktionsbereich stellen Verwaltung, Logistik, Vertrieb zusätzlich Potentiale dar. Die Daten sprechen dafür, dass der Einsatz der Zeitarbeit in der Automobilindustrie in den nächsten Jahren in Deutschland weiter anwächst. Wachstumswiderstände liegen auf Seiten der Betriebsräte und Gewerkschaften.

Dabei sind Zeitarbeiter längst keine Billigarbeiter mehr, sondern qualifizierte Arbeitnehmer, die erlauben, die Flexibilität der Unternehmen wesentlich zu verbessern. Genau darin liegt der größte Vorteil der Zeitarbeit für die Branche. Dies zeigt auch diese Untersuchung. Genau in diesem Punkt hat das Konzept der PSA versagt. Aus diesem Grund scheint auch die Hürde für Kombilohnexperimente in der Automobil- und Zulieferindustrie relativ hoch. In den Werken der Automobilhersteller und Zulieferer liegen feste Fertigungsstrukturen vor, die nur wenig verändert werden können. Von daher ist nicht zu erwarten, dass durch Kombilöhne zusätzliche Einstellungen in Deutschland stattfinden. Dazu ist einfach das Lohngefälle zu Osteuropa zu hoch.

Marktfähige Zeitarbeit erlaubt, den Standort Deutschland etwas zu stärken. Aber eben nur etwas. Es ist ein Element

in einer ganzen Reihe von Flexibilitätsmaßnahmen, das Anpassungskosten im Konjunktur- und Produktlebenszyklus reduziert. Die hohe Kostendifferenz zwischen Deutschland und Osteuropa bei Arbeitskosten, Energiekosten und zunehmend Logistikkosten kann durch Zeitarbeit nicht neutralisiert werden.