

Ergebnisse: 2. Welle 3. Quartal 2011

Der aktuelle Datenreport beschreibt zentrale Ergebnisse der zweiten Befragungswelle des iGZ-Mittelstandsbarometers. Wieder hatten alle Mitgliedsunternehmen die Möglichkeit, sich an der Befragung zu beteiligen. Insgesamt 440 iGZ-Mitgliedsunternehmen mit 1002 Standorten haben die Möglichkeit genutzt. Das entspricht einer Rücklaufquote von 20,5%. Für die zweite Befragungswelle kann damit ein leichter Beteiligungszuwachs an der vierteljährlich stattfindenden Online-Befragung festgestellt werden. Wir möchten uns bei allen Unternehmen herzlich für die Teilnahme bedanken.

Die Ergebnisse sind repräsentativ im Hinblick auf die regionale Verteilung der iGZ-Mitgliedsunternehmen. Themenschwerpunkte in dieser Ausgabe sind: Faire Zeitarbeit, Beschäftigtenstruktur, Entgeltgestaltung sowie Kundenbindung, Übernahmequoten und Prognose der wirtschaftlichen Entwicklung.

Aktuelle Frage

Faire Zeitarbeit heißt: Regeln einhalten und Missbrauch verhindern

Der iGZ macht sich als Verband bereits seit längerer Zeit für eine faire Zeitarbeit stark. Dazu gehören in Stichpunkten vernünftige und gute Arbeitsbedingungen, eine angemessene Entlohnung sowie berufliche Perspektiven.¹

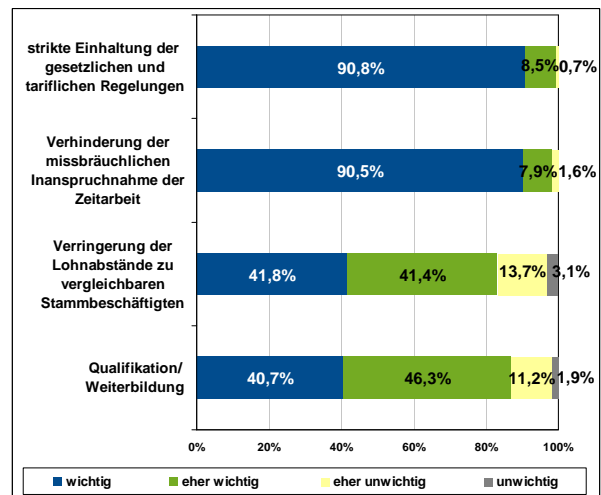
Für die iGZ-Mitgliedsunternehmen sind ganz klar zwei Kriterien für eine faire Zeitarbeit maßgeblich: 1. die strikte Einhaltung der gesetzlichen und tariflichen Regelungen und 2. die Verhinderung einer missbräuchlichen Inanspruchnahme der Zeitarbeit. Jeweils neun von zehn befragten Unternehmen bewerten diese beiden Kriterien mit einem klaren „wichtig“.

Die Verringerung der Lohnabstände zu vergleichbaren Stammbeschäftigten sowie mehr

¹ RA Werner Stolz, iGZ-Hauptgeschäftsführer, Bundeskongress 5. Mai 2011

Qualifizierung und Weiterbildung halten mit jeweils knapp über 40% deutlich weniger für eindeutig wichtig. Gleichwohl pendelt sich die Mehrheitsmeinung auch bei diesen Kriterien auf der Seite „wichtig/eher wichtig“ ein.

Abb. 1: Bewertung ausgewählter Kriterien für eine faire Zeitarbeit



Quelle: Soziale Innovation GmbH

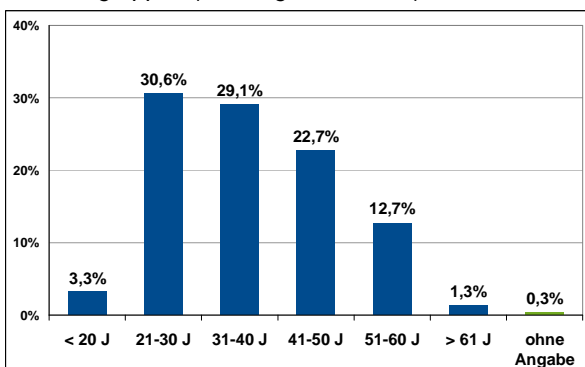
Beschäftigtenstruktur

Zeitarbeit, eine junge Branche

Nach wie vor zeichnet sich die Zeitarbeit insgesamt durch junge Belegschaften aus. Das

ist auch in den iGZ-Mitgliedsunternehmen nicht anders: Durchschnittlich haben ein Drittel der Zeitarbeitskräfte in den iGZ-Unternehmen maximal das 30. Lebensjahr vollendet (33,9%). 14,0% sind 50 Jahre und älter. Stellt man in Rechnung, dass die Anzahl der Zeitarbeitskräfte wächst, dann wird es perspektivisch immer mehr Menschen geben, deren Erwerbsverlauf dadurch gekennzeichnet ist, dass sie „in jungen Jahren“ einmal in der Zeitarbeit beschäftigt waren.

Abb. 2: %-Anteil der Zeitarbeitskräfte in den Altersgruppen (Stichtag 30.09.2011)



Quelle: Soziale Innovation GmbH

An- und Ungelernte, aber längst nicht nur...

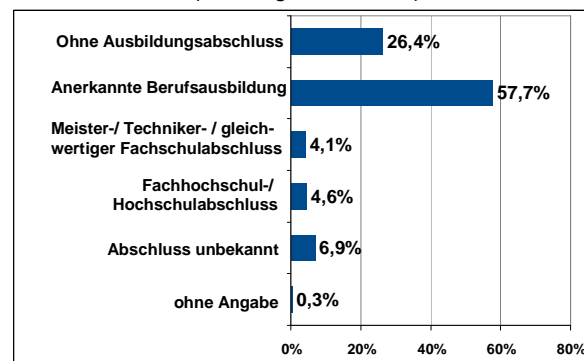
Die iGZ-Mitgliedsunternehmen beschäftigen durchschnittlich 26,4% Zeitarbeitskräfte ohne beruflichen Abschluss, 57,7% mit Berufsabschluss, 4,1% mit Meister- oder Technikerabschluss und 4,6% mit Fach- bzw. Hochschulabschluss.

Unterscheidet sich die Qualifikationsstruktur der iGZ-Unternehmen von der Struktur in der Zeitarbeitsbranche insgesamt? Vergleichszahlen stammen aus dem Jahr 2007 und sind damit nur bedingt aussagekräftig.² Zieht man sie jedoch heran, dann liegt der Anteil der Geringqualifizierten in den iGZ-Unternehmen

² Zum Vergleich: 2007 waren bundesweit 28,8% der Zeitarbeitskräfte ohne Abschluss, 53,3% mit Berufsabschluss (inkl. Techniker/Meister) und 2,9% mit Fach-/Hochschulabschluss. Quelle: Sczesny, C. et al (2008): Studie zur Zeitarbeit in NRW. Hrsg.: Ministerium für Arbeit und Soziales NRW, Düsseldorf

leicht unter dem Branchendurchschnitt und der Anteil der mittel- und höherqualifizierten Zeitarbeitskräfte leicht darüber. Möglicherweise zeigt sich hier eine Besonderheit der mittelständischen Zeitarbeit: Die Unternehmen setzen häufiger als ihre großen Mitbewerber auf Einsatzspezialisierungen, die eine qualifiziertere Beschäftigtenstruktur voraussetzen.

Abb. 3: %-Anteil der Zeitarbeitskräfte nach Berufsabschluss (Stichtag 30.09.2011)



Quelle: Soziale Innovation GmbH

Hoher Anteil Geringqualifizierter heißt: Belegschaft eher jung

Die Belegschaften der iGZ-Mitgliedsunternehmen können nach drei Qualifikationstypen unterschieden werden: Unternehmen mit

(a) eher niedrigem Qualifikationsniveau, d. h. überdurchschnittlich hoher Anteil an Mitarbeiter/innen ohne Abschluss (20,7% der Unternehmen),

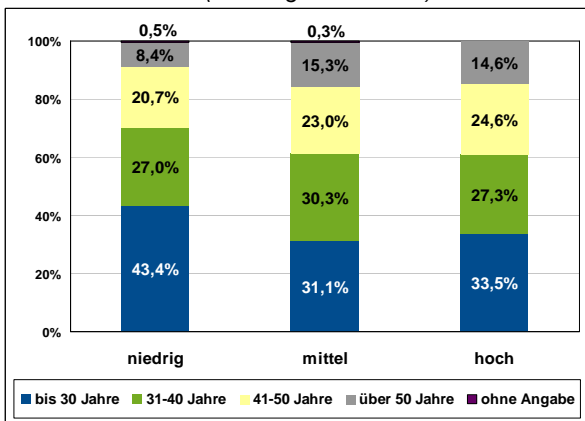
(b) einem mittleren Qualifikationsniveau: Beschäftigte mit und ohne Abschluss halten sich in etwa die Waage (66,8%) und

(c) einem eher höheren Qualifikationsniveau: überdurchschnittlich hoher Anteil an Akademiker/innen sowie Technikern und Meistern (12,5%).

Mitgliedsunternehmen mit eher niedrigem Qualifikationsniveau haben gleichzeitig den höchsten Anteil an jungen Mitarbeiter/innen (43,4%). Dies spricht also dafür, dass geringqualifizierte Zeitarbeitskräfte überwiegend jung (≤ 30)

Jahre) sind. Unternehmen mit ausgewogenem und höherem Qualifikationsniveau beschäftigen eher Zeitarbeitskräfte mittleren und höheren Alters. Dies ist nicht allein Ausdruck einer längeren Aus- und Weiterbildungsphase. Vielmehr scheinen qualifizierte Kräfte wie Techniker, Meister und Akademiker/innen auch dann in der Zeitarbeit eine Beschäftigung zu finden, wenn sie älter sind.

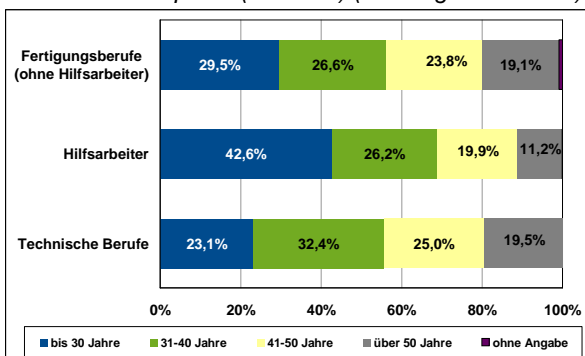
Abb. 4: %-Anteil der Zeitarbeitskräfte in den Altersgruppen nach Qualifikationsniveau des Unternehmens (Stichtag 30.09.2011)



Quelle: Soziale Innovation GmbH

Spiegelbildlich zeigt sich dieses Bild auch, wenn man die Altersstruktur der Belegschaften nach den Tätigkeitsschwerpunkten der Unternehmen betrachtet: Insbesondere Unternehmen mit einem hohen Anteil an Hilfsarbeiter/innen zeichnen sich durch eine sehr junge Belegschaft aus: 42,6% der Zeitarbeitskräfte sind nicht älter als 30 Jahre, 11,2% haben das 50. Lebensjahr vollendet.

Abb. 5: %-Anteil der Zeitarbeitskräfte in den Altersgruppen nach tätigkeitsbezogenem Einsatzschwerpunkt (Auswahl) (Stichtag 30.09.2011)



Quelle: Soziale Innovation GmbH

Umgekehrt verhält es sich bei Unternehmen, die ihren Einsatzschwerpunkt in den Bereichen Fertigungsberufe oder Technische Berufe haben. Hier liegen die Anteile der unter 30-Jährigen bei 29,5% bzw. 23,1% und die der über 50-Jährigen bei 19,1% bzw. 19,5%.

Betrachtet man darüber hinaus auch noch die Einsatzbranchen, dann stehen drei hervor: iGZ-Mitgliedsunternehmen, deren Kunden vor allem im Bereich Verkehr und Lagerei angesiedelt sind, haben den höchsten Anteil an Geringqualifizierten (53,0%) und damit eine tendenziell jüngere Belegschaft als andere Unternehmen. Zeitarbeitsunternehmen mit dem Einsatzschwerpunkt Gesundheit und Soziales haben den höchsten Anteil von Fachkräften (81,6%), gefolgt vom Bau/Baubengewerbe (73,3%). In diesen Unternehmen ist zugleich der Anteil älterer Kräfte deutlich höher.

Aus der jeweiligen Belegschaftsstruktur resultieren spezifische Anforderungen an die Personalbetreuung. Zum einen müssen eher jüngere Hilfskräfte, zum anderen eher qualifizierte Kräfte mittleren und höheren Alters betreut werden.

Entgelt

Helfer- und Facharbeiter-Entgeltgruppen nahezu gleichauf besetzt

Das iGZ-DGB-Tarifwerk sieht neun Entgeltgruppen für die Entlohnung der Zeitarbeitskräfte vor. Als Eingruppierungsgrundsatz gilt: Maßgeblich für die Eingruppierung ist die tatsächlich notwendige Qualifikation für die im Kundeneinsatz ausgeübte Tätigkeit. Wie sieht die Eingruppierung bei den befragten iGZ-Mitgliedsunternehmen aus?

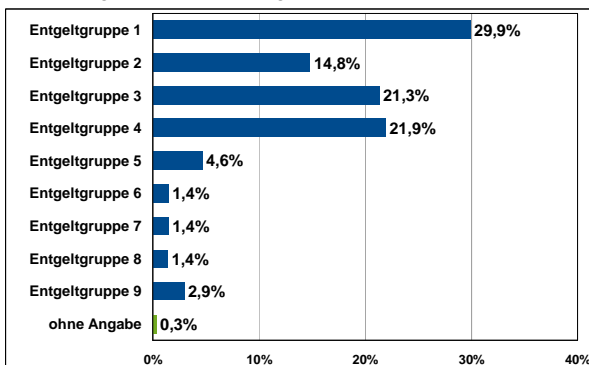
Im Durchschnitt sind 29,9% der Zeitarbeitskräfte in der Entgeltgruppe 1, weitere 14,8% sind in der Entgeltgruppe 2. Damit werden 44,7% der Beschäftigten für Helfertätigkeiten

entlohnt. Sie erhalten im 3. Quartal 2011 in Westdeutschland ein tarifliches Stundenentgelt von 7,79 (EG1) und 8,42 Euro (EG2) bzw. 6,89 und 7,33 Euro in Ostdeutschland.

Für Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. zusätzlich eine mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen, werden 43,2% der Beschäftigten entlohnt (Entgeltgruppe 3: 21,3%; Entgeltgruppe 4: 21,9%). Damit hält sich eine Entlohnung für Helfer- und Facharbeitertätigkeiten die Waage.

In den Entgeltgruppen 8 bzw. 9 sind 4,3% der Zeitarbeitskräfte. Sie üben Tätigkeiten aus, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium und mehrjährige Berufserfahrung notwendig sind. Insgesamt liegen die Schwerpunkte der Eingruppierung damit eindeutig im Helfer- und Facharbeiterbereich.

Abb. 6: %-Anteil der Zeitarbeitskräfte nach Entgeltgruppen (Stichtag 30.09.2011)



Quelle: Soziale Innovation GmbH

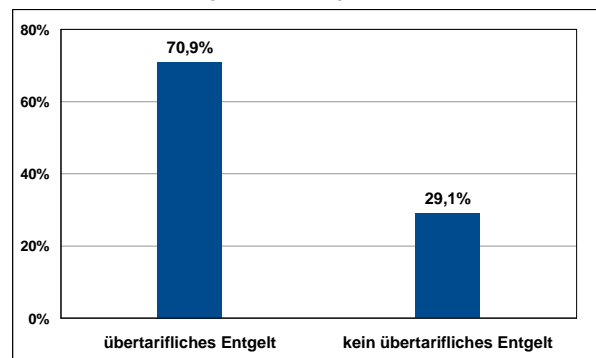
Die Entscheidung für eine schwerpunktmäßige Verleihstrategie in eine Branche hat Auswirkungen auf die Entgeltstruktur. So haben Zeitarbeitsunternehmen, die Verkehr und Lagerei als Einsatzschwerpunkt haben, 92,9% ihrer Zeitarbeitskräfte in den Entgeltgruppen 1 und 2; bei den sonstigen Dienstleistungen sind es 74,8%. Liegt der Schwerpunkt im Gesundheits- und Sozialwesen, so sind rund zwei Drittel der Beschäftigten in den Facharbeiter-Entgeltgruppen 3 und 4. Im Bau/Baunebengewerbe sind es rund drei Viertel. Bei dem Schwerpunkt verarbeitendes Gewerbe sind die Zeitarbeitskräfte breiter auf die Ent-

geltgruppen verteilt: 46,0% sind in den Entgeltgruppen 3 und 4, 44,6% in den Gruppen 1 und 2.

Übertarifliche Bezahlung ist die Regel

Zum Stichtag 30.09.2011 werden 70,9% der Zeitarbeitskräfte übertariflich bezahlt. Damit liegen sieben von zehn Zeitarbeitnehmer/innen über dem zwischen den Sozialpartnern vereinbarten Tarifentgelt. Das sind 3,5% mehr als Ende des 2. Quartals 2011. Über die tatsächliche Höhe des übertariflichen Entgelts kann keine Angabe gemacht werden.

Abb. 7: %-Anteil der Zeitarbeitskräfte mit übertariflichem Entgelt (Stichtag 30.09.2011)



Quelle: Soziale Innovation GmbH

Je kleiner die Zeitarbeitsunternehmen sind, desto höher ist der Anteil der Zeitarbeitskräfte, die von einem übertariflichen Entgelt profitieren. In den kleinen Unternehmen (< 50 Beschäftigte) sind es vier von fünf Zeitarbeitskräften, in den größeren Unternehmen sind es nur noch zwei von fünf.

Die Gründe dürften vielfältig sein. Eine Rolle können unterschiedliche Renditemodelle spielen. Die Unternehmen können andere Führungs- und Entgeltphilosophien vertreten. Und sicherlich ist auch der Einsatzschwerpunkt und damit die Situation auf dem Arbeitsmarkt von Bedeutung: Je nach branchenbezogenem Einsatzschwerpunkt variiert der Anteil der Zeitarbeitskräfte, die übertariflich entlohnt werden. Liegt der Schwerpunkt im Bau/Baunebengewerbe oder in Verkehr und Lagerei, gehen vier von fünf Zeitarbeits-

kräften mit einem Plus auf das tarifliche Entgelt nach Hause. Das gilt nur für jede 2. Zeitarbeitskraft, die in einem Unternehmen beschäftigt ist, das überwiegend im Bereich Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen tätig ist.

Besonders häufig entlohnen Unternehmen übertariflich, wenn sie schwerpunktmäßig Zeitarbeitskräfte in Technischen Berufen (96,2%) und Fertigungsberufen (ohne Hilfskräfte) (75,4%) einsetzen. Setzen sie überwiegend Hilfskräfte ein, liegt der Anteil der übertariflichen Bezahlung lediglich bei 56,1%. Ein Grund dafür kann sicherlich im spürbaren Fachkräftemangel gesehen werden.

Ist die Entlohnung qualifikationsgerecht?

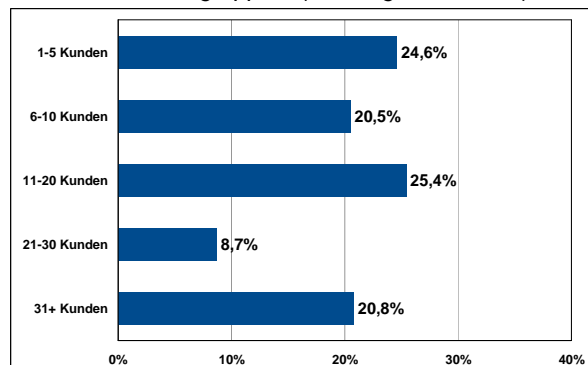
Viel diskutiert wird die Frage, ob Zeitarbeitskräfte qualifikationsgerecht entlohnt werden. Ausschlaggebend für die Eingruppierung in der Zeitarbeit ist die ausgeübte Tätigkeit im Kundenunternehmen. Den Angaben zufolge haben rund 26% der Zeitarbeitskräfte keinen anerkannten Berufsabschluss. Rund 45% werden für Helfertätigkeiten entlohnt. Wenn diejenigen, die keinen Berufsabschluss haben, eine Helfertätigkeit ausüben, dann bleibt eine Gruppe von Zeitarbeitskräften, die als Helfer/innen eingesetzt und entlohnt werden, obwohl sie mindestens über einen Facharbeiterbrief verfügen. Ob sie auf diesem Niveau bei entsprechendem Arbeitsangebot noch eingesetzt werden könnten, kann aus den Zahlen nicht abgelesen werden. So geht die Agentur für Arbeit z. B. davon aus, dass ab einer mindestens 4-jährigen berufsfremden Tätigkeit oder Arbeitslosigkeit, das Gelernte verfallen ist.

Kundenstrukturen

Die befragten Zeitarbeitsunternehmen hatten zum Stichtag 30.09.2011 durchschnittlich 31,9 aktive Kundenunternehmen. Knapp ein Vier-

tel der Zeitarbeitsunternehmen (24,6%) hatte ein bis fünf aktive Kunden, 5,2% hatten Geschäftsbeziehungen nur zu einem einzigen Kunden. Ein weiteres Viertel hatte seine Beschäftigten bei 11-20 Unternehmen im Einsatz. Ein Fünftel (20,8%) der befragten igZ-Mitglieder hatten 31 und mehr aktive Kundenunternehmen.

Abb. 8: %-Anteil Zeitarbeitsunternehmen nach aktiven Kunden, gruppiert (Stichtag 30.09.2011)

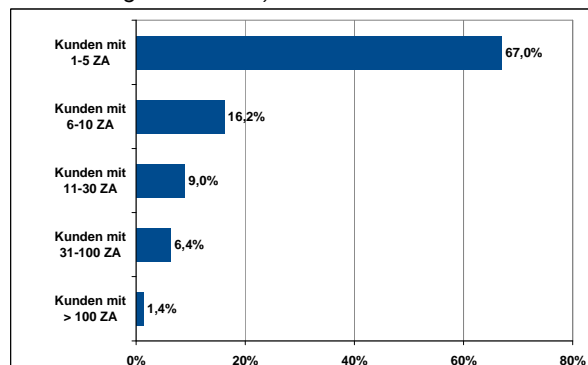


Quelle: Soziale Innovation GmbH

Die befragten Unternehmen hatten zum Stichtag 30.09.2011 durchschnittlich 5,7 Zeitarbeitskräfte bei einem Kunden im Einsatz.

Wie ist die Verteilung der Zeitarbeitskräfte auf die Kundenunternehmen?

Abb. 9: %-Anteil der aktiven Kunden nach Anzahl der bei ihnen eingesetzten Zeitarbeitskräfte (Stichtag 30.09.2011)



Quelle: Soziale Innovation GmbH

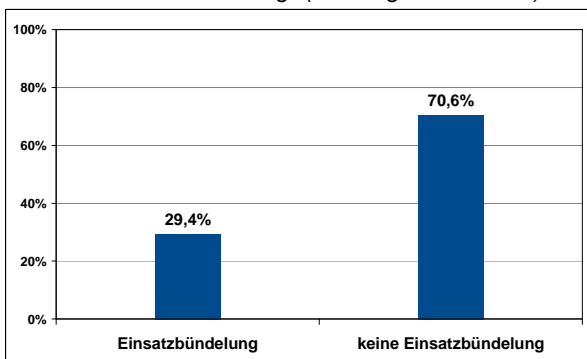
Die Zeitarbeitsunternehmen haben durchschnittlich zu zwei Dritteln (67,0%) Kunden, bei denen sie bis zu fünf Zeitarbeitskräfte einsetzen. Nur 7,8% sind Kunden, bei denen mehr als 30 ihrer Zeitarbeitskräfte im Einsatz sind.

Großkunden versus Einsatzstreuung

Präferiert der Mittelstand der Zeitarbeit eher Großkundeneinsätze oder setzt er eher auf eine breitere Einsatzstreuung?

Knapp 30% der Zeitarbeitsunternehmen hatten zum Stichtag 30.09.2011 mehr als ein Drittel ihrer Zeitarbeitskräfte bei einem einzigen Kunden eingesetzt (Einsatzbündelung). Für mehr als 70% gilt dies somit nicht, was insgesamt eher für eine unternehmerische Politik der Risikostreuung spricht. Mittelständische Zeitarbeitsunternehmen setzen also eher auf eine höhere Anzahl von Kunden, in denen sie eine überschaubare Anzahl von Zeitarbeitskräften im Einsatz haben.

Abb. 10: %-Anteil der Zeitarbeitsunternehmen nach Einsatzbündelung³ (Stichtag: 30.09.2011)



Quelle: Soziale Innovation GmbH

...nach Einsatzstrategie

Die unternehmerische Entscheidung zur Bildung von Einsatzschwerpunkten hat Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit Kundenunternehmen.

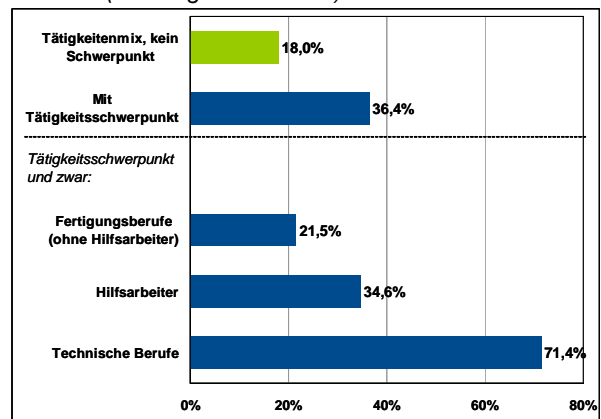
Von den iGZ-Mitgliedsunternehmen, die keinen Tätigkeits- bzw. Branchenschwerpunkt verfolgen, haben nur 18,0% bzw. 22,2% mehr als ein Drittel ihrer Beschäftigten bei einem Kunden im Einsatz. Sind Schwerpunkte her-

³ Von Einsatzbündelung wird im Folgenden gesprochen, wenn ein Zeitarbeitsunternehmen mind. ein Drittel seiner Beschäftigten in einem Kundenunternehmen einsetzt.

ausgebildet, steigt der Anteil auf 36,4% bzw. 32,7%. Mit der Spezialisierung steigt also auch die Konzentration auf einzelne Kundenunternehmen. Oder anders ausgedrückt: Die Bindung an einzelne Kunden steigt.

Innerhalb der Gruppe der Unternehmen, die auf Einsatz Tätigkeiten spezialisiert sind, zeigen sich deutliche Unterschiede. Zwei treten besonders hervor: Von den Unternehmen mit einem Tätigkeitsschwerpunkt im Bereich Fertigungsberufe (ohne Hilfsarbeiter) haben rund 22% mehr als ein Drittel ihrer Beschäftigten bei einem Kunden im Einsatz. Bei Unternehmen mit der Spezialisierung „Technische Berufe“ sind es über 70%.

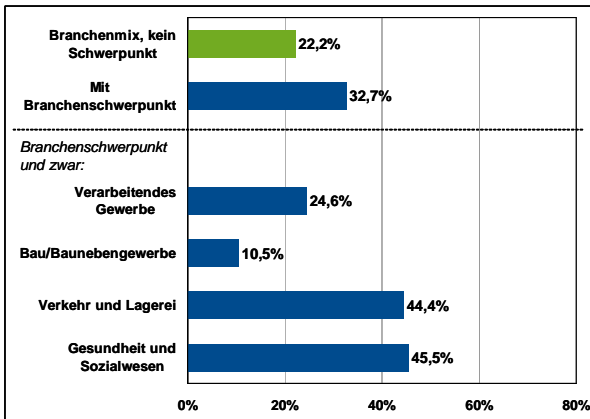
Abb. 11: %-Anteil der Zeitarbeitsunternehmen mit Einsatzbündelung nach tätigkeitsbezogenen Einsatzschwerpunkten (Auswahl) (Stichtag: 30.09.2011)



Quelle: Soziale Innovation GmbH

Und auch bei den gebildeten Branchenschwerpunkten zeigen sich Unterschiede: Rund 25% der Zeitarbeitsunternehmen mit dem Branchenschwerpunkt Verarbeitendes Gewerbe haben mehr als ein Drittel ihrer Zeitarbeitskräfte bei einem Kunden im Einsatz. Liegt der Schwerpunkt im Bau/Bauneben-gewerbe sind es nur rund 11%.

Abb. 12: %-Anteil der Zeitarbeitsunternehmen mit Einsatzbündelung nach branchenbezogenen Einsatzschwerpunkten (Auswahl) (Stichtag: 30.09.2011)



Quelle: Soziale Innovation GmbH

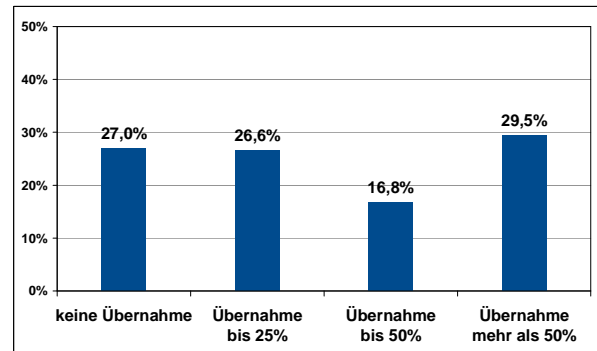
Ein deutlich anderes Bild zeigt sich dagegen bei den Zeitarbeitsunternehmen, die schwerpunktmäßig in der Branche Verkehr und Lagerei oder im Gesundheits- und Sozialwesen tätig sind. Hier hat fast jedes Zweite ein Kundenunternehmen, das mehr als ein Drittel seiner Belegschaft nachfragt. Und: Kleine Zeitarbeitsunternehmen, die den Branchenschwerpunkt Verkehr und Lagerei verfolgen, haben häufig nur zwei bis drei aktive Kunden. Hier geht also eine Branchenkonzentration mit einer Kundenkonzentration einher.

Übernahmequoten

Hohe Übernahmequoten

Die durchschnittliche Übernahmequote betrug im 3. Quartal 2011 34,7% und hat sich damit im Vergleich zum vorangegangenen Quartal (32,6%) leicht erhöht. Von Unternehmen zu Unternehmen schwanken die Übernahmequoten deutlich: Auf der einen Seite hatten drei von zehn Zeitarbeitsunternehmen Übernahmequoten von über 50%. Auf der anderen Seite wurde bei 27% der Zeitarbeitsunternehmen keine Zeitarbeitskraft von einem Kunden übernommen.

Abb. 13: %-Anteil der Zeitarbeitsunternehmen nach Übernahmequoten, gruppiert (Stichtag: 30.09.2011)

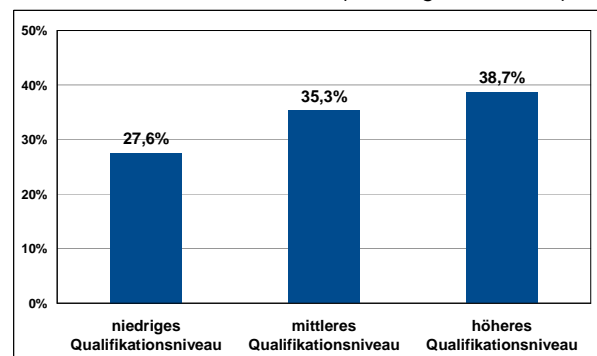


Quelle: Soziale Innovation GmbH

Viele Faktoren können den so genannten Klebeeffekt beeinflussen – auf Seiten der Zeitarbeitsunternehmen, der Zeitarbeitskräfte sowie nicht zuletzt der Kundenunternehmen.

Mitgliedsunternehmen, die für das 3. Quartal 2011 hohe Übernahmequoten gemeldet haben, zeichnen sich häufig durch ein hohes Qualifikationsniveau der Belegschaften aus. Ist das Qualifikationsniveau eher niedrig, sinkt auch die durchschnittliche Übernahmequote. In der Regel gilt also: Je höher das Qualifikationsniveau der Belegschaft ist, desto höher sind auch die Übernahmequoten.

Abb. 14: Übernahmequote nach Qualifikationsniveau des Unternehmens (Stichtag 30.09.2011)



Quelle: Soziale Innovation GmbH

Und auch das Alter der Zeitarbeitskräfte spielt eine Rolle. Bei Unternehmen mit überdurchschnittlich vielen älteren Zeitarbeitskräften ist die Übernahmequote vergleichsweise niedrig; nur 28,7% der Beschäftigten werden hier übernommen. Insgesamt scheinen somit junge, gut qualifizierte Zeitarbeitskräfte die bes-

ten Übernahmechancen in einen Kundenbetrieb zu haben.

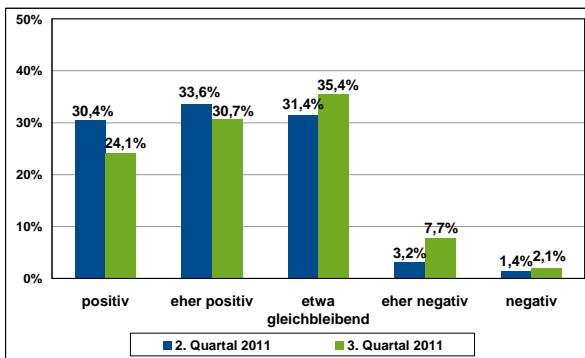
Prognostizierte wirtschaftliche Entwicklung

Insgesamt positiver Blick in die Zukunft

Eine überwiegende Mehrheit der iGZ-Mitgliedsunternehmen blickt am Ende des 3. Quartals 2011 positiv bzw. eher positiv in die Zukunft (54,8%). Im Vergleich zum 2. Quartal 2011 (64%) sank damit jedoch der Anteil derjenigen, die für ihr eigenes Unternehmen eine positive wirtschaftliche Entwicklung in den nächsten sechs Monaten prognostizieren, um 9,2 Prozentpunkte.

Im Gegenzug stieg der Anteil derer, die eine negative Entwicklung für ihr Unternehmen voraussehen, von 4,6% im 2. Quartal auf 9,8% im 3. Quartal.

Abb. 15: Prognostizierte wirtschaftliche Entwicklung des eigenen Unternehmens in den nächsten sechs Monaten



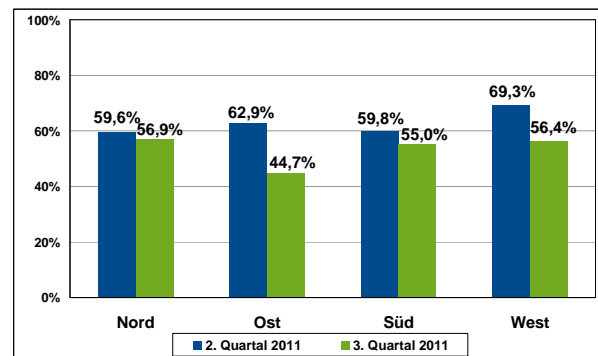
Quelle: Soziale Innovation GmbH

Größere Zeitarbeitsunternehmen schätzen tendenziell häufiger die wirtschaftliche Entwicklung ihres Unternehmens positiv ein als kleinere Unternehmen. Drei von fünf Unternehmen mit mehr als 250 Zeitarbeitskräften setzen ein positives Signal (61,5%), bei Unternehmen mit 50-99 Zeitarbeitskräften trifft dies nur auf 49,3% zu.

Unterschiede in den Region

Auf den ersten Blick herrscht in den iGZ-Unternehmen in allen Regionen Deutschlands nach wie vor eine positive Grundstimmung. Auf den zweiten Blick zeigt sich jedoch ein differenziertes Bild: Gegenüber dem 2. Quartal 2011 sind in allen Regionen die Anteile positiver Einschätzungen gesunken. Besonders stark sind die Differenzen in den Regionen Ost und West. Während Ende des 2. Quartals noch 62,9% der Ost-Zeitarbeitsunternehmen für ihr Haus eine positive Entwicklung voraussahen, waren es Ende des 3. Quartals nur noch 44,7%. In der Region West sank der Anteil von 69,3% auf 56,4%.

Abb. 16: Prognostizierte positive wirtschaftliche Entwicklung des eigenen Unternehmens in den nächsten sechs Monaten nach Regionen



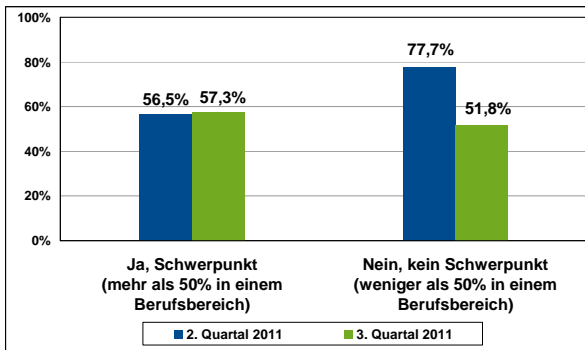
Quelle: Soziale Innovation GmbH

... und nach Einsatzstrategie

Die Prognose für das eigene Unternehmen unterscheidet sich je nach gewählter Einsatzstrategie:

Ende des 2. Quartals 2011 schätzten noch 77,7% der Unternehmen ohne Tätigkeits-schwerpunkt ihre eigene wirtschaftliche Entwicklung in den nächsten sechs Monaten positiv ein. Ende des 3. Quartals 2011 trifft das nur noch auf 51,8% zu.

Abb. 17: Prognostizierte positive wirtschaftliche Entwicklung des eigenen Unternehmens in den nächsten sechs Monaten nach tätigkeitsbezogenem Einsatzschwerpunkt



Quelle: Soziale Innovation GmbH

Ein ganz anderes Bild zeichnen die Unternehmen, die einen Tätigkeitsschwerpunkt

haben: 57,3% der Unternehmen, die sich auf den Einsatz bestimmter Tätigkeiten spezialisiert haben, sehen für die nächsten sechs Monate positive Zeichen für ihre wirtschaftliche Entwicklung. Damit sieht diese Gruppe kaum Veränderungen zum 2. Quartal 2011 (56,5%).

Dr. Cordula Sczesny, Sophie Keindorf, Catie Keßler
Soziale Innovation GmbH, Dortmund

Anfang Januar 2012 wird die 3. Welle des iGZ-Mittelstandsbarometers gestartet. Die Ergebnisse werden im März 2012 veröffentlicht.