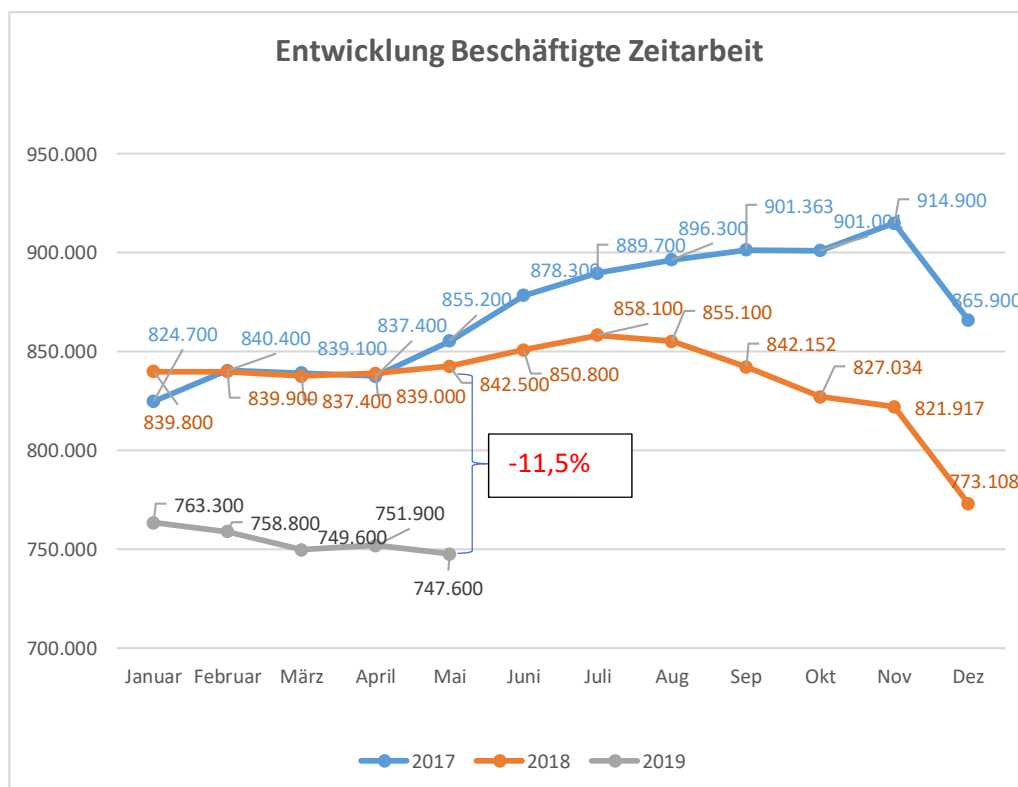


## Zeitarbeit – Erfolgsfaktoren gegen den rückläufigen Trend

Hamburg, 31. Juli 2019

Die Zeitarbeitsbranche leidet unter den Wirkungen der AÜG-Novelle. Zeitarbeit wird zunehmend durch andere Beschäftigungsformen substituiert. Während der Zeitarbeitsmarkt schrumpft, schaffen es einige Zeitarbeitsunternehmen, gegen den Trend zu wachsen. Schrumpfende Zeitarbeitsunternehmen müssen ihren Vertrieb ausbauen und die Bindung der Mitarbeiter stärken. Vertriebsstarke, wachsende Unternehmen sollten in weitere Geschäftsfelder investieren, denn Vertriebsstärke ist ein Erfolgsfaktor. Das ergab eine Online-Umfrage von COMPANYPARTNERS bei Zeitarbeitsanbietern.

Die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zeigt ihre Wirkung – der Markt ist seit April 2018 uneingeschränkt um mittlerweile knapp 12% rückläufig, Tendenz weiter sinkend. Die Regelung, dass Zeitarbeiter max. 18 Monate bei einem Kunden eingesetzt werden dürfen, führt durch die Übernahmen der Entleiher zu einer Substitution von Zeitarbeit zu Beschäftigungsverhältnissen bei den Kunden. Damit sinkt die Nachfrage nach Zeitarbeitspersonal im Markt, obwohl die Wirtschaft insgesamt noch wächst und die Arbeitslosenquote mit 4,9% den geringsten Stand seit 2005 (11,7%) hat.



Quelle: Monatsberichte Bundesagentur für Arbeit, Januar 2017 – Juli 2019

Der Rückgang betrifft jedoch nicht alle Anbieter von Zeitarbeit gleichermaßen. Die Umfrage von COMPANYPARTNERS will herausfinden, welche Faktoren bzw. Maßnahmen bei gegen den Markttrend entwickelnde Unternehmen zum Erfolg führen.

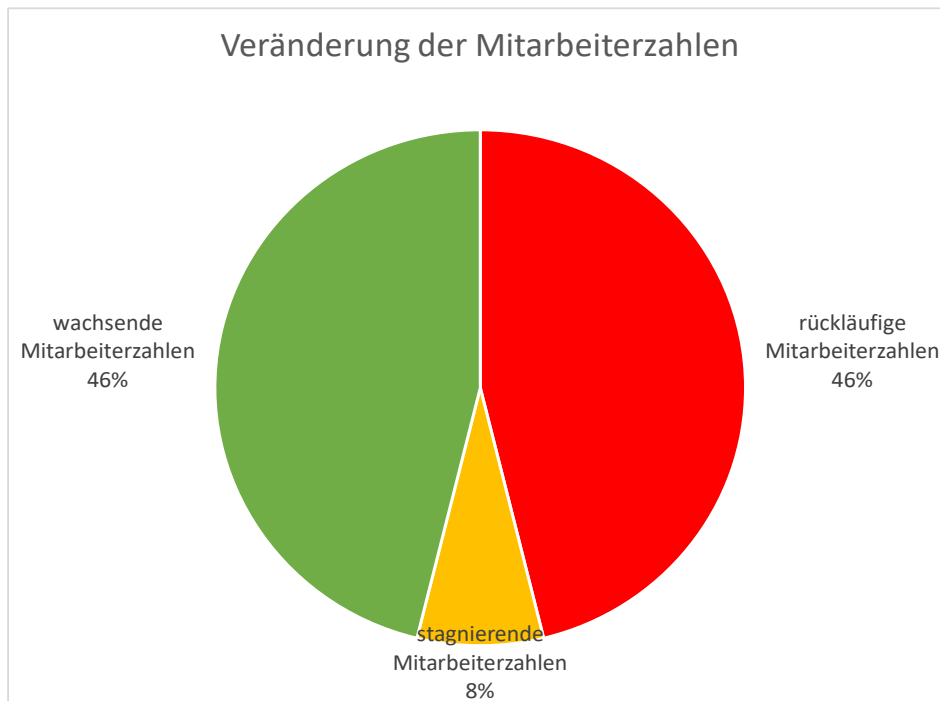
Für derzeit schrumpfende Anbieter können sich daraus Erfolgsfaktoren ableiten lassen.

# COMPANY PARTNERS

## Die wesentlichen Erkenntnisse der Umfrage sind:

1. Die Reform des AÜG zeigt ihre Wirkung. Wie von den Regierungsparteien gewollt, ist die Zeitarbeit rückläufig. Der Markt schrumpft und liegt in 2019 nun 11,5 % unter Vorjahr.
2. Vertriebsstarke Zeitarbeitsunternehmen wachsen gegen den Trend – und auf Kosten anderer!
3. Zu den großen Verlierern gehören Zeitarbeitsunternehmen, die allein auf gewerbliches Personal vom Helfer bis zum Facharbeiter setzen.

Die befragten Unternehmen berichten folgende **Veränderungen der Mitarbeiterzahlen**:



Quelle: CompanyPartners CMP GmbH, 2019

Diese Verteilung der Teilnehmer entspricht nicht der Marktentwicklung, in der es mehr Unternehmen mit rückläufigen Mitarbeiterzahlen geben muss. Zudem ist anzumerken, dass stagnierende Mitarbeiterzahlen bei einem schrumpfenden Markt immer noch positiv zu bewerten sind.

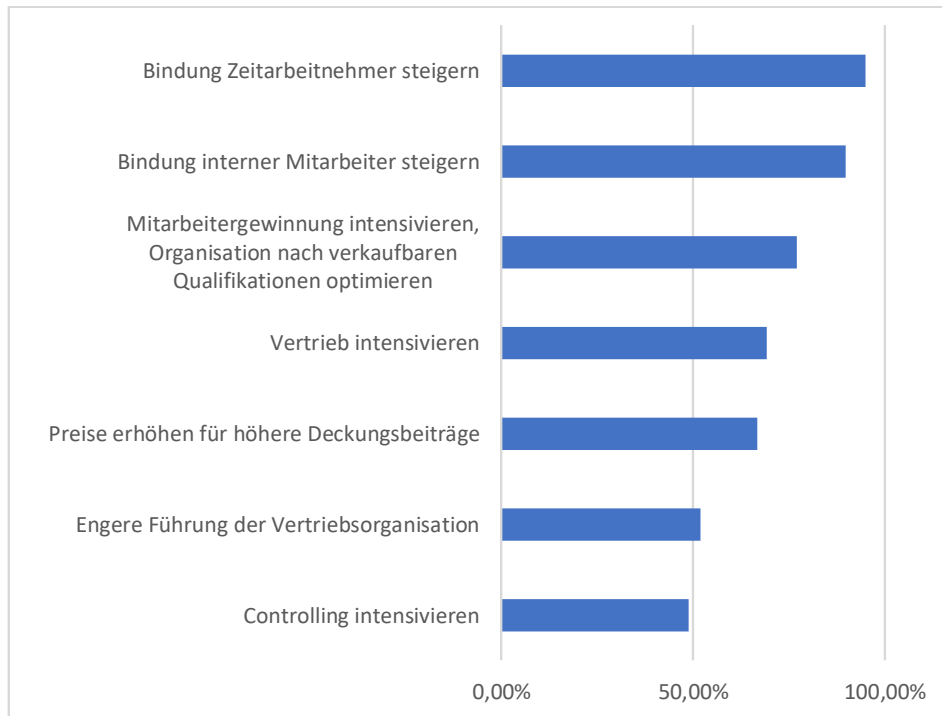
Zeitarbeitsunternehmen, die sich auf Nischen (z.B. Gesundheitswesen, Anwälte, Pädagogen, etc.) spezialisiert haben und nicht im gewerblichen und/oder kaufmännischen Bereich aktiv sind, wachsen durchgängig und setzen gleichermaßen auf Vertrieb wie auf in- und -externe Mitarbeiterbindung.

In allen Bereichen konkurriert die Zeitarbeit mit ihren Unternehmenskunden um geeignete Kandidaten. Daher ist Vertrieb sowohl beim Unternehmen wie beim Bewerber erforderlich.

## Bei den Erfolgsfaktoren, auf die alle Zeitarbeitsunternehmen setzen,

- zeigt sich, dass Bindung der Zeitarbeiter sowie Bindung der internen Mitarbeiter wesentliche Erfolgsfaktoren sind, gefolgt von Vertriebsmaßnahmen
- ergibt sich die folgende Rangfolge aus den Antworten aller Teilnehmer, unabhängig von deren Entwicklung der Anzahl Zeitarbeitnehmer:

# COMPANY PARTNERS



Mehrfachnennungen waren möglich; Quelle: CompanyPartners CMP GmbH, 2019

Welche Erfolgsfaktoren unterscheiden nun neben den veränderten Mitarbeiterzahlen wachsende Zeitarbeitsunternehmen von schrumpfenden Zeitarbeitsunternehmen?

- Wachsende Zeitarbeitsunternehmen
  - investieren mehr in Vertrieb und Vertriebsausbildung,
  - erhöhen Preise und Deckungsbeiträge.
  - investieren mehr in Mitarbeitergewinnung und
  - setzen nahezu ausnahmslos auf Mitarbeiterbindung.
- Schrumpfende Zeitarbeitsunternehmen
  - setzen weniger auf Bindung der internen und externen Mitarbeiter,
  - sehen nur 40% die Erhöhung von Preisen und Deckungsbeiträgen als Erfolgsfaktor, aber
  - wollen mehr in Controlling und engere Führung der Vertriebsorganisation investieren als wachsende Zeitarbeitsunternehmen.

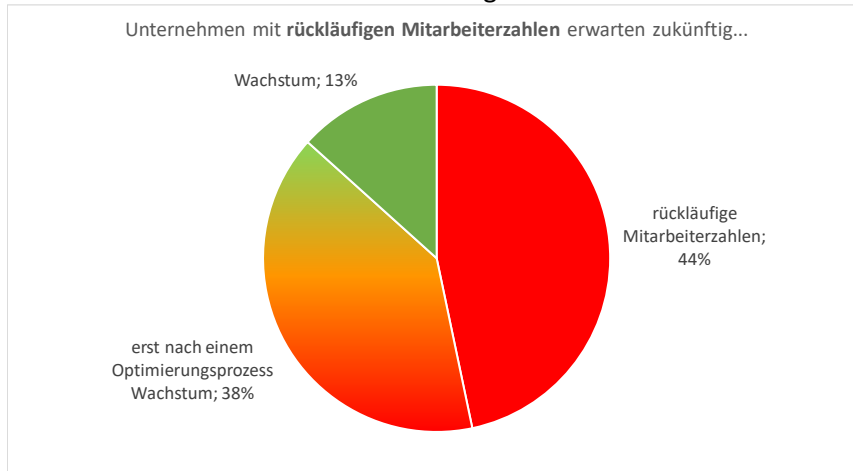
Einige wenige der schrumpfenden Zeitarbeitsunternehmen hoffen auf Änderungen des AÜG bzw. der gesetzlichen Rahmenbedingungen; wachsende Zeitarbeitsunternehmen haben diese Forderung nicht aufgestellt. Das entspricht nach Ansicht der Autoren dieser Studie auch mehr der aktiveren Haltung der gegen den Markttrend wachsenden Zeitarbeitsunternehmen.

Auch, wenn die folgenden Aussagen statistisch nicht der Auswertung entsprechen, so spiegeln die Kommentare der Teilnehmer zu den Erfolgsfaktoren den Veränderungsbedarf der dazu antwortenden Zeitarbeitsunternehmen wider:

- *„Mitarbeiter konsolidieren, die den Wandel in der Personaldienstleistung nicht verstehen und/oder mitgehen können/wollen“*
- *„Mitarbeiter, die die Personaldienstleistung 4.0 nicht verstehen bzw. den Weg nicht mitgehen, austauschen“*
- *„Tools für den Vertrieb einführen“*
- *„Vertrieb, Vertrieb und nochmals Vertrieb“*

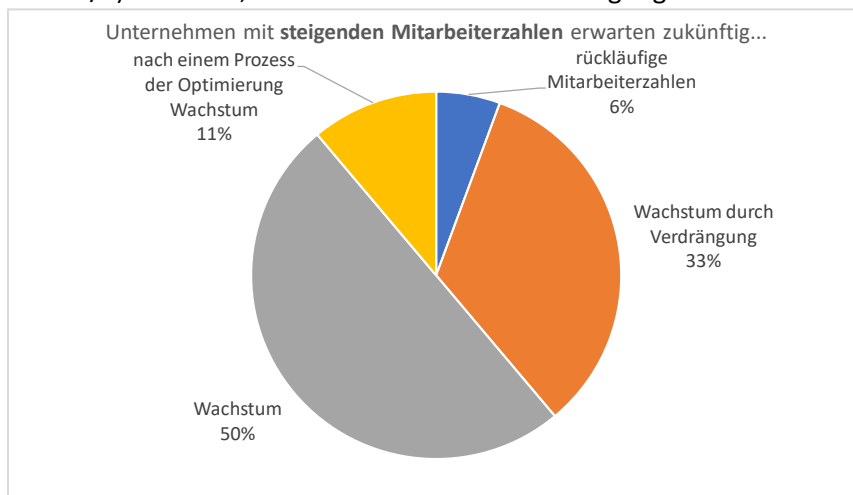
## Zur Bewertung der zukünftigen Entwicklung des Zeitarbeitsmarktes erwarten

- bei schrumpfenden Zeitarbeitsunternehmen nur 13% ein Wachstum der Mitarbeiterzahlen - während 44% mit einem weiteren Rückgang rechnen wie auch 38%, die aber für sich ein Wachstum nach einer Phase der Konsolidierung erwarten



Quelle: CompanyPartners CMP GmbH, 2019

- nur 6% der wachsenden Zeitarbeitsunternehmen einen Rückgang, dafür rechnen über 80% mit weiterem Wachstum für das eigene Zeitarbeitsunternehmen, wobei davon knapp 40% (absolut ein 1/3) annimmt, das Wachstum durch Verdrängung zu erzielen



Mehrfachnennungen waren möglich; Quelle: CompanyPartners CMP GmbH, 2019

Brancheninsider wird nicht verwundern, dass Zeitarbeitsunternehmen, die nur im gewerblichen Markt der Helfer und Facharbeiter aktiv sind, unabhängig von ihrer Größe zu den schrumpfenden Zeitarbeitsunternehmen gehören. Hier fanden auch die meisten Übernahmen von Mitarbeitern durch Kunden statt.

Eine Ausnahme bildet ein Zeitarbeitsunternehmen, welches allein auf Facharbeiter setzt und in der Klasse 501-1000 Zeitarbeiter gegen den Trend wächst. Sein Erfolgsrezept:

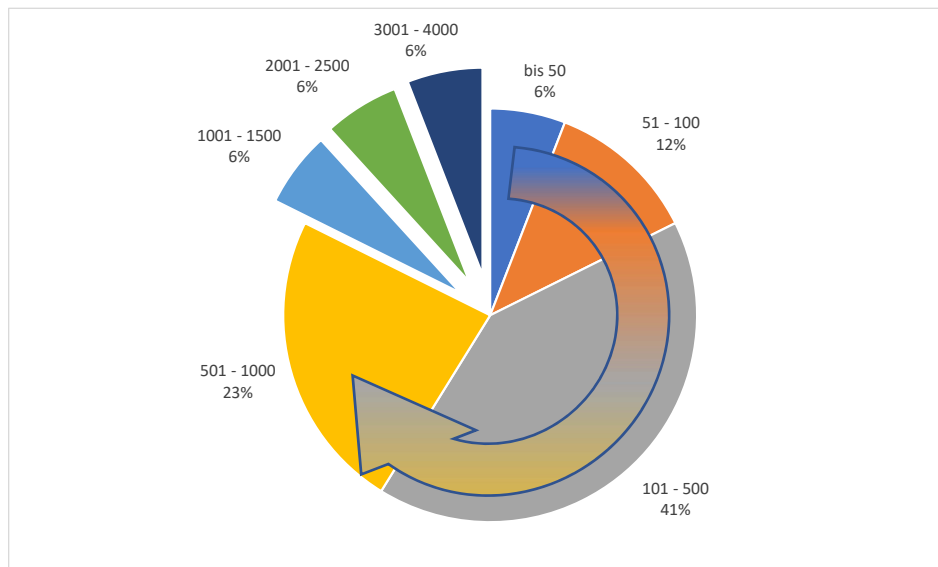
- Bindung Zeitarbeitnehmer steigern
- Bindung interner Mitarbeiter steigern
- Mitarbeitergewinnung intensivieren, Organisation nach verkaufbaren Qualifikationen optimieren
- Preise erhöhen für höhere Deckungsbeiträge

# COMPANY PARTNERS

Kommentare von Teilnehmern zur Frage, wie sich der Markt bis 2021 verändern wird, geben wir gleichfalls ungefiltert weiter. Sie geben die Sichtweisen der Teilnehmer wider:

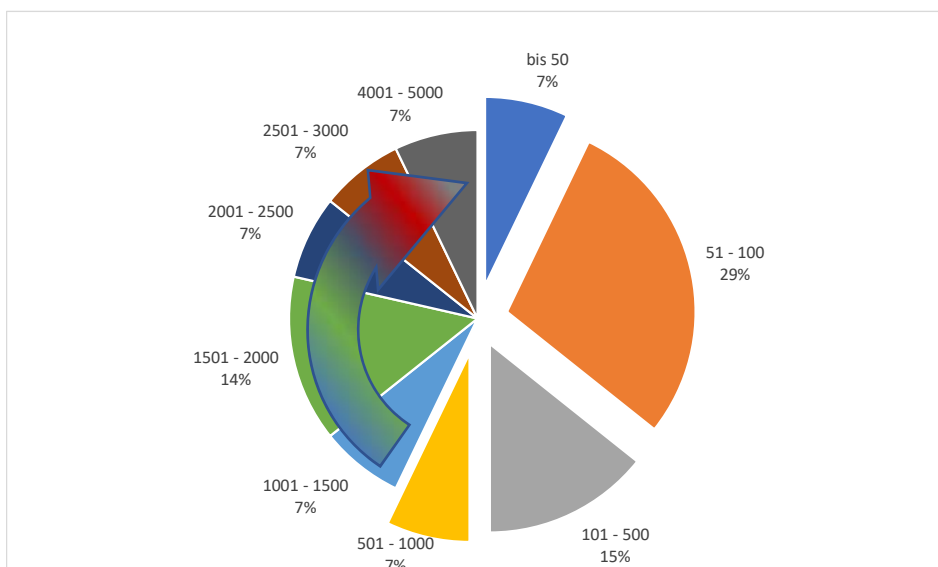
- „Facharbeiter und Fachkräfte werden immer mehr gesucht werden, Qualität vor Quantität, ohne Vertrieb wird es sehr schwer werden, Personalvermittlung bzw. Beratung wird massiv zunehmen, das Dienstleistungsangebot wird sich verändern und wer nicht mit den Gegebenheiten geht, wird es schwer haben, mehr Service anbieten“
- „Es wird mehr in Richtung Automatisierung gehen“
- „Stärkere Nutzung von Software für Rekrutierungen und Vertrieb“
- „Die GF und Gesellschafter müssen den Weg in die Digitalisierung ebenfalls begreifen und mitgehen“

Die Auswertung der Größenklassen der teilnehmenden Zeitarbeitsunternehmen zeigt ein differenziertes Bild der Veränderung der Mitarbeiterzahlen. Über 80% der wachsenden Zeitarbeitsunternehmen sind in der Größenklasse bis 1.000 Mitarbeiter.



Mehrfachnennungen waren möglich; Quelle: CompanyPartners CMP GmbH, 2019

Bei der Verteilung der schrumpfenden Zeitarbeitsunternehmen haben die großen Zeitarbeitsunternehmen mit über 1.000 Mitarbeitern den höheren Anteil am schrumpfenden Markt:



Mehrfachnennungen waren möglich; Quelle: CompanyPartners CMP GmbH, 2019

Company-Partners CMP GmbH

# COMPANY PARTNERS

Wie sich die teilnehmenden Zeitarbeitsunternehmen in Zukunft ausrichten wollen, zeigen die differenzierten Antworten der wachsenden und schrumpfenden Zeitarbeitsunternehmen. Die Angaben stehen in Abhängigkeit ihrer bisherigen Entwicklung und Fähigkeiten.

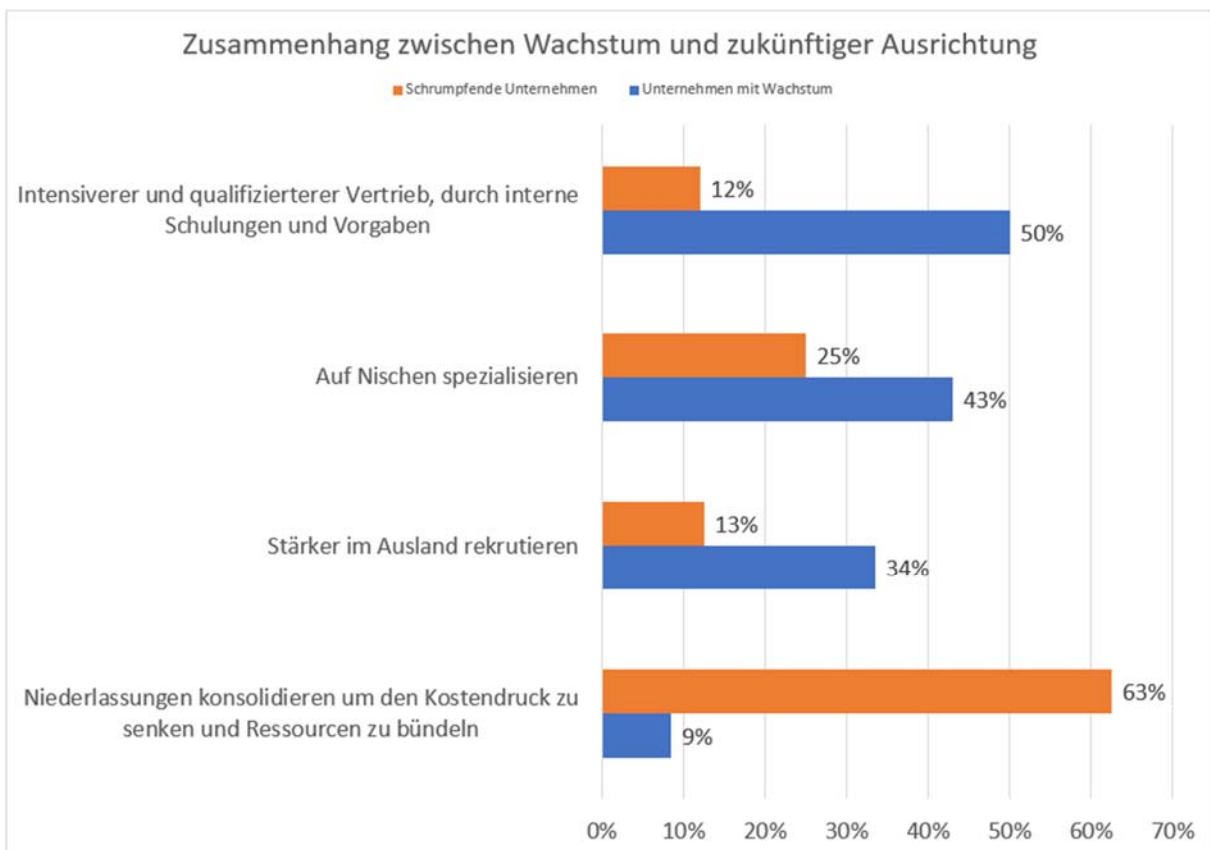
Über 40-% aller befragten Zeitarbeitsunternehmen wollen künftig in Nischen gehen. Das wollen davon 55% schaffen, ohne in Vertrieb zu investieren - die Autoren empfehlen, solche Entscheidungen vor dem Hintergrund der vorliegenden Ergebnisse zu überdenken.

Zeitarbeitsunternehmen, die gewachsen sind, setzen die folgenden drei Prioritäten

1. Intensiverer und qualifizierterer Vertrieb, durch interne Schulungen und Vorgaben
2. Auf Nischen zu spezialisieren
3. Stärker im Ausland rekrutieren

Zeitarbeitsunternehmen, die geschrumpft sind, setzen hiervon abweichende Prioritäten,

1. Niederlassungen konsolidieren, um den Kostendruck zu senken und Ressourcen zu bündeln
2. Auf Nischen zu spezialisieren
3. Stärker im Ausland rekrutieren



Mehrfachnennungen waren möglich; Quelle: CompanyPartners CMP GmbH, 2019

Während die wachsenden Zeitarbeitsunternehmen mit 1. Priorität den Vertrieb intensivieren, um noch weiter zu wachsen, stehen Vertriebsmaßnahmen bei den schrumpfenden Zeitarbeitsunternehmen an letzter Stelle. Hier empfehlen die Autoren dieser Studie, die Prioritäten zu überdenken, zumal gerade eine Konsolidierung von Niederlassungen zu weiter sinkenden Beschäftigten führt und nur durch Vertriebsmaßnahmen der Rückgang abgefedert bzw. kompensiert werden kann.

# COMPANY PARTNERS

## **Grundlage der Auswertung**

Knapp 100 Unternehmen (Zeitarbeitsunternehmen/Personaldienstleister mit Zeitarbeitsangebot) haben an der Umfrage von COMPANYPARTNERS teilgenommen. Die Umfrage wurde Online mit [www.umfrageonline.com](http://www.umfrageonline.com) durchgeführt und via XING und LinkedIn sowie Direktansprache der Teilnehmer publiziert.

Persönliche Rückfragen zur Studie und zu Empfehlungen können Sie gerne richten an:  
[info@companypartners.de](mailto:info@companypartners.de)