

ZEITARBEIT

Abstieg, Einstieg, Auf

Zeitarbeit ist dabei das Image zu verändern.

*Insbesondere Hochschulabsolventen haben das
Jobben auf Zeit oft nur als letzte Chance angesehen,
wenn die Alternativen ausgegangen waren. Immer
mehr Akademiker erfahren heute aber, dass sie
über Zeitarbeit die von allen Unternehmen
gewünschte Berufserfahrung
erwerben können.*



Foto: Dörfel Fotodesign

stieg?



Foto: Popp

MARCUS HAASE ist 26 Jahre alt, Diplom-Betriebswirt (BA) und hat den Stempel auf der Stirn. „Den DIS-Stempel“, wie er selber sagt. Das hängt nicht nur damit zusammen, dass er „Leiter Industrie“ bei der DIS AG, Niederlassung Heilbronn ist. Das rührt auch daher, dass er bei dem Zeitarbeitsunternehmen mit Hauptsitz in Düsseldorf eine schnelle und ungewöhnliche Karriere gemacht hat. Statt Medizin, wie ursprünglich geplant, studierte er zunächst an der Universität Hohenheim zwei Jahre lang Wirtschaft, fand das Studium „zu wissenschaftlich für mich“ und erinnerte sich daran, dass er schon als Zivildienstleistender einen „Kontaktberuf“ ergreifen wollte. Die Initialzündung kam durch den studentischen Nebenjob, den er schon damals bei DIS hatte: „Ich wollte zur Berufsakademie und die Firma dafür als Arbeitgeber gewinnen.“ Gesagt, getan. Marcus Haase fragte nach, informierte, überzeugte, bestand ein Assessment Center und war schließlich der erste Mitarbeiter im Unternehmen, der seinen Abschluss an der Berufsakademie erwarb. Thema seiner Diplom-Arbeit: „Der neue Tarifvertrag für die Zeitarbeitsbranche.“

„In den Praxisphasen habe ich sämtliche Abteilungen durchlaufen, konnte die Arbeit in den Niederlassungen von der Pike auf kennenlernen und wusste: Das will ich später beruflich machen“, erinnert er sich. Es hat geklappt. Nach dem Abschluss im vergangenen Jahr ist Marcus Haase zum Leiter Industrie aufgestiegen, betreut also qualifizierte

Techniker oder Meister im gewerblichen Bereich. Und er wird in Kürze ein eigenes Außenbüro

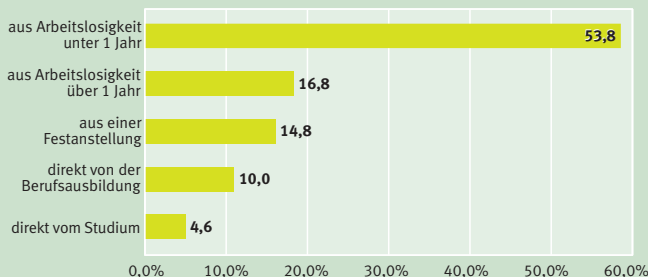
in Schwäbisch Hall leiten. Ein bundesweit agierendes Unternehmen unter den Großen der Branche, flache Hierarchien – „mal abwarten, was noch an Karriereschritten möglich ist.“ Von der Zeitarbeit ist Marcus Haase jedenfalls restlos überzeugt, von seinem Unternehmen und der Firmenphilosophie auch. „Nur der Mitarbeiter, der wirklich zu den Wünschen des Kunden passt, bringt uns Geld, denn nur ein zufriedener Kunde wird uns wieder beauftragen“, weiß er. Und dafür rackert Haase, wenn es sein muss, auch mal selbst beim Kunden. So wie für Marcus Haase ergeben sich auch für andere Absolventen Chancen bei Zeitarbeitsunternehmen direkt für deren „Eigenbedarf“, beispielsweise als Personaldisponenten, eingestellt zu werden. In Frage kommen dann nach einer umfangreichen Einarbeitung Tätigkeiten als Projekt-, eventuell später auch als Niederlassungsleiter. Der ganz überwiegende Anteil an Absolventen oder jungen Akademikern aber wird an externe Kundenunternehmen verliehen.

Am Imagewechsel wird gearbeitet

Gründliche Personalauswahl der überlassenen Arbeitnehmer und intensive Betreuung sowohl der Arbeitnehmer, als auch der beauftragenden Kunden ist die Voraussetzung für den Erfolg – bei allen Zeitarbeitsfirmen. Hier werden Menschen gesucht, deren Können möglichst genau zu den Anforderungen der angebotenen Stelle passt. Das gilt für den Facharbeiter genauso wie für den Informatikabsolventen. Zwar stammt laut Bundesverband Zeitarbeit in Bonn (BZA), dem rund 1.600 Mitglieder angehören, der überwiegende Teil der Zeitarbeiter aus dem gewerblichen Bereich, darunter rund ein Drittel Hilfspersonal, gefolgt von Metall- und Elektroberufen. Aber „Dienstleistungen“ und „Technische Berufe“ sind im Vergleich der Jahre 2004 zu 2003 weiter auf dem Vormarsch, genau so wie „Verwaltung und Büro“. Insgesamt werden der Branche gute Wachstumschancen vorausgesagt,

Herkunft der Zeitarbeitnehmer 2003

Anteil an der Anzahl der Zeitarbeitnehmer in Prozent



Quelle: Lünedonk®-Studie 2004 „Führende Zeitarbeits- und Personaldienstleistungsunternehmen in Deutschland“, Copyright: Lünedonk GmbH, Bad Wörishofen, Juli 2004



Edgar Reitz, der Geschäftsführer der Manpower GmbH.



Foto: Manpower



Foto: Adecco

„Wir werden immer attraktiver“

Elmar Hoff, Geschäftsführer bei Adecco Deutschland, im Gespräch mit dem uni Magazin.

uni: Herr Hoff, wie schätzen Sie heute das Thema Akademiker und Zeitarbeit ein? Gelingt es der Branche, mehr Hochqualifizierte für sich zu gewinnen?

Elmar Hoff: Das flexible Arbeitsmodell Zeitarbeit gewinnt für hochqualifizierte Arbeitnehmer immer mehr an Bedeutung und wird zunehmend als attraktive Alternative zu herkömmlichen Modellen der Beschäftigung erkannt. So ist der Anteil an Akademikern auf dem Zeitarbeitsmarkt in den letzten Jahren stetig um etwa ein Fünftel pro Jahr gestiegen. Dieser Trend wird sich auch in den kommenden Jahren fortsetzen.

uni: Wo liegen mögliche Hindernisse?

Elmar Hoff: Einigen Akademikern ist noch nicht bewusst, dass neben dem Studienabschluss erste berufliche Erfahrungen unerlässlich sind, um den Anforderungen der Unternehmen zu entsprechen. Ich rate jedem Studierenden dazu, zum Einstieg ins Arbeitsleben bereits erste Praxiserfahrung mitzubringen, die man beispielsweise durch Praktika erwerben kann – oder in einer Tätigkeit als Zeitarbeitnehmer nach oder schon während des Studiums.

uni: Womit überzeugen Sie Bewerber von der Zeitarbeit?

Elmar Hoff: Als weltweit führender Personal-

dienstleister bietet Adecco natürlich hervorragende Voraussetzungen gerade auch für Akademiker: Wir betreuen viele namhafte Firmen und Kunden in den unterschiedlichsten Branchen – nicht nur in Deutschland, sondern in der ganzen Welt. Damit können wir auch Mitarbeitern mit dem Wunsch nach internationaler Berufserfahrung interessante Perspektiven bieten. Darüber hinaus setzt Adecco als Innovationsführer permanent Standards in der Branche, wie die Servicegarantien für Mitarbeiter und Kunden. Für die Arbeitnehmer bedeutet das unter anderem: individuell zugeschnittene Arbeitsaufträge und eine gezielte berufliche Weiterbildung.

uni: Seit einem Jahr gibt es nun den neuen Tarifvertrag für die Branche. Was hat sich geändert? Ist der Tarif ein Werbeargument für die Zeitarbeit?

Elmar Hoff: Durch die Einführung des Tarifvertrags vor einem Jahr hat die Zeitarbeitbranche in Deutschland noch einmal einen Imageaufschwung erlebt. Vielen Akademikern ist nun bewusst, dass Zeitarbeit ein attraktives Sprungbrett ins Berufsleben darstellt. Das Entlohnungssystem ist nach Qualifikationen gestaffelt und beinhaltet darüber hinaus eine Tarifynamik und Erfahrungszuschläge. Ein

wichtiger Aspekt gerade für Berufseinsteiger ist natürlich auch die Tatsache, dass alle Zeitarbeitnehmer fest beim Personaldienstleister angestellt sind.

uni: Hat Zeitarbeit in anderen europäischen Ländern ein anderes Image?

Elmar Hoff: Deutschland ist in Europa noch immer das Schlusslicht, wenn man den Anteil der Zeitarbeitnehmer an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen misst. In Ländern wie Großbritannien und den Niederlanden liegt der Anteil um die fünf Prozent, hierzulande nur bei einem bis anderthalb Prozent. Das liegt vor allem daran, dass Zeitarbeit in anderen europäischen Ländern schon weitaus anerkannter ist. Arbeitnehmer aller Qualifikationen, gerade auch im hochqualifizierten Bereich, betrachten diese Arbeitsform als eine Art Lebensstil. Die Ursache dieser Diskrepanz liegt vor allem in den gesetzlichen Regulierungen, die die Entwicklung der Branche in Deutschland bis vor kurzem noch stark hemmten. Dank der neuen Rahmenbedingungen kann Zeitarbeit nun auch in unserem Land ihr Potenzial entfalten und wird in den kommenden Jahren sicher auch hierzulande nachziehen.



Bei Adecco gehen auch viele Bewerbungen von Akademikern ein. Die besten Chancen haben momentan Ingenieure und Kaufleute.

Foto: Adecco

reichen oder Tochterfirmen. Von „Office & Management“, „Information Technology“ und „Finance“ bei DIS über „Bankpower“ und „Elan IT Resource“ bei Manpower bis hin zu „Management auf Zeit“ bei Adecco – sie alle wollen sicherstellen, dass Angebot und Nachfrage zusammen passen. „Wir verzeichnen eine ständig steigende Nachfrage von Hochschulabsolventen und jungen Akademikern, denen wir über 250 verschiedene Berufsbilder und Einsatzmöglichkeiten anbieten können“, freut sich Adecco-Geschäftsführer Elmar Hoff. Als Weltmarktführer hat das Unternehmen einen Namen – und der wirkt auch auf Grund seiner Internationalität, so dass auch ständig Bewerbungen von „Young Professionals“ und Absolventen eingehen. Hochqualifizierte Bewerber werden dennoch immer weiter gesucht – weil vom Markt gefordert. Die besten Chancen, schnell einen Job zu finden, haben im Moment Ingenieure, aber auch Kaufleute.

Aber für Bewerber ohne weitere spezielle Qualifikationen reicht allein das Studium häufig nicht mehr aus, „weil Unternehmen mehr erwarten“, weiß Dr. Sylvia Knecht von der DIS Deutscher Industrie Service AG in Düsseldorf. Das Vorurteil gegenüber der Zeitarbeit: „Dafür hätte ich ja nicht studieren müssen“, kennt sie zwar, hält es aber für längst überholt. „Viele Absolventen drängen zu den großen, den für sie interessanten Firmen als Arbeitgeber. Wir haben sie als Kunden. Und nicht nur das. Wir wissen auch, wie der Bedarf jetzt und in näherer Zukunft ist.“

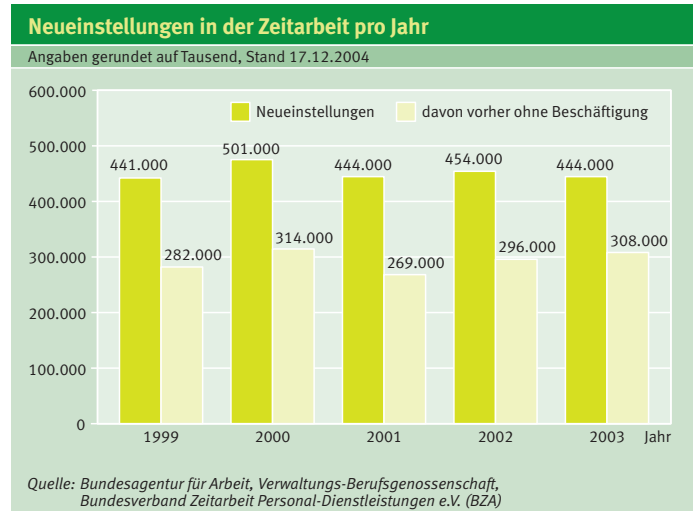
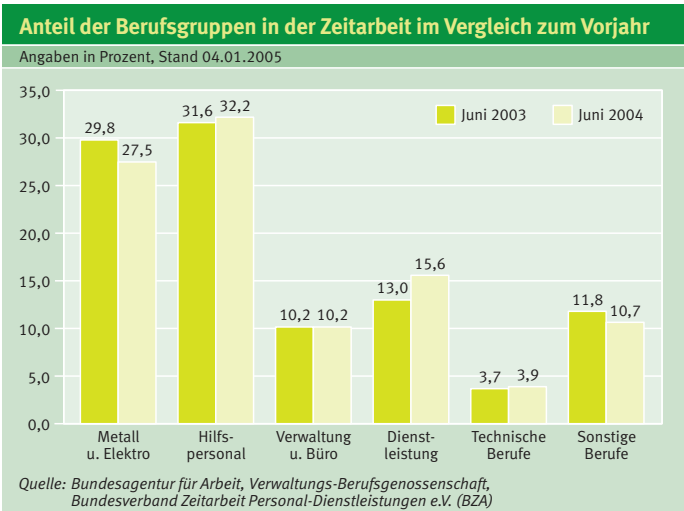
Sylvia Knecht weiß aus ihrer Arbeit, wie frustrierend es für Berufseinsteiger nach dem Studium ist, zig Bewerbungen zu schreiben. „Wer zu uns kommt, spart sich das, weil er nur in ein Projekt vermittelt wird, zu dem seine Qualifikation passt und in dem er Erfahrung sammeln kann“, sagt sie. Viele Absolventen sind sich beim Berufseinstieg über ihr Können und ihre Interessen noch nicht wirklich im Klaren. „Wir beraten nicht nur intensiv, wir bieten auch die Möglichkeit, sich umzusehen und sich auszuprobieren“, wirbt Sylvia Knecht. Und das nicht, wie oft gedacht, nur für wenige Wochen oder Monate. Je qualifizierter der Bewerber, desto wahrscheinlicher ist seine lange Verweildauer bei der DIS AG, heißt die Devise. Spezialisten aus Projekten abzurufen, wäre wenig sinnvoll – dass Zeitarbeiter über zwei Jahren bei einem Kunden arbeiten, ist spätestens seit dem Wegfall einer gesetzlichen Höchst-Überlassungsdauer nicht unüblich.

Und auch das ist keine Seltenheit: Bis zu einem Drittel der Zeitarbeiter wechseln ganz in das entleihende Unternehmen, Spezialisten wie die Mitarbeiter der DIS AG sogar bis zu 50 Prozent. „So hoch ist der Prozentsatz bei uns nicht, aber der Wechsel von der Zeitarbeit zum Kunden ist nicht unüblich“, kommentiert Bianca Fahrenkrug von der

wie zum Beispiel in einer gemeinsamen Studie von McKinsey & Company und Deloitte Touche Bakkenist.

Tatsächlich hat mit rund 400.000 Menschen die Zahl der Beschäftigten in der Zeitarbeit einschließlich der Personal-Service-Agenturen (PSA) zur Jahresmitte 2004 eine neue Rekordmarke erreicht. Das sind 1,5 Prozent der insgesamt in Deutschland sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Ohne die PSA liegt die Zahl immerhin noch bei 374.000 Zeitarbeitnehmern. Knapp 70 Prozent derer, die neu eingestellt wurden, waren vorher arbeitslos und rund acht Prozent fanden über die Zeitarbeit überhaupt den Einstieg in das Berufsleben, rechnet Thomas Läßle, Sprecher des BZA, vor. Beim Thema Zeitarbeit sieht der Verband positive Bewegung, nicht zuletzt durch den Tarifvertrag, „der grundsätzlich zur Transparenz und Klarheit beim Arbeitnehmer beiträgt.“

Selbst, wenn die Arbeitnehmerüberlassung historisch gesehen aus dem gewerblichen Bereich kommt – Absolventen oder jungen Akademikern als Zeitarbeitnehmern stehen die Zeitarbeitsunternehmen aufgeschlossen gegenüber. Vor allem die Großen der Branche bemühen sich um diese Zielgruppe mit spezialisierten Geschäftsbe-



Einstellungspraxis: Zeitarbeitsunternehmen

Unternehmen	Offene Stellen für Zeitarbeitnehmer insgesamt	Einstellungsbedarf an Hochschulabsolventen als Zeitarbeitnehmer pro Jahr	Gesuchte Studienrichtung und Qualifikation	Einstellungskriterien/ geforderte Spezialkenntnisse	Besondere Leistungen des Unternehmens für Mitarbeiter	Fakten zum Unternehmen
Adecco Personaldienstleistungen GmbH Flemingstraße 20-22 36041 Fulda Tel. 06 61/93 98-0 Fax: 06 61/93 98-100 E-Mail: info@adecco.de http://www.adecco.de	etwa 1.000	ungefähr zehn Prozent	Technische Studiengänge, Ingenieure, IT, Wirtschaft und Jura	Flexibilität, Mobilität, Fachwissen, hohes Engagement, Selbstständigkeit	interne Weiterbildung und Trainings	200 Niederlassungen in Deutschland, zusätzlich 60 neue im Jahr 2005 geplant; Umsatz 2003: 360 Mio. Euro
Randstad Deutschland GmbH & Co. KG Ginnheimer Straße 4 65760 Eschborn Tel. 061 96/4080 Fax: 061 96/408 1775 E-Mail: online-service@de.randstad.com http://www.randstad.de	zirka 500	rund fünf Prozent	Ingenieure, Wirtschaftswissenschaftler	gerne Berufsausbildung vor dem Studium, ungewöhnliche Qualifikationen, Anpassungsfähigkeit	Weiterbildung, spezielle Studentenjobs	230 Niederlassungen in 180 Städten, rund 22.000 beschäftigte Zeitarbeiter; Umsatz 2003: 538 Mio. Euro
Manpower GmbH & Co. KG Personaldienstleistungen Kurt-Schumacher-Straße 31 60311 Frankfurt Tel. 069/15303-0 Fax: 069/15303-330 E-Mail: info@manpower.de http://www.manpower.de	rund 1.200	zwischen 10 und 15 Prozent	insbesondere Ingenieure und Finanzfachleute, Betriebswirte, IT-Fachkräfte	Bereitschaft zur Einarbeitung, Mobilität	Kontinuierliche Weiterbildung, „Global Learning Center“ für Online-Weiterbildung, Sonderprämien für herausragende Leistungen	180 Niederlassungen in Deutschland, 11.500 Zeitarbeiter; Umsatz 2003: 286 Mio. Euro
Deutscher Industrie Service AG Niederlasser Lohweg 18 40547 Düsseldorf Tel. 0211/530653-0 Fax: 0211/530653-48 E-Mail: info@dis-ag.com http://www.dis-ag.com	rund 800	20 Prozent bei Fach- und Führungskräften, bei Finance 65 Prozent, bei IT rund 35 Prozent	Ingenieure, Finanzspezialisten, IT-Fachkräfte, Juristen	möglichst breite Qualifikation, Flexibilität, Ehrlichkeit bei der Bewerbung	Individuelle Karriereberatung, Weiterbildungsangebote	150 Niederlassungen in Deutschland, 66 Standorte; Umsatz 2003: 218 Mio. Euro
Persona Service AG & Co. KG Zentralverwaltung Freisenbergstraße 31 58513 Lüdenscheid Tel. 02351/950-0 Fax: 02351/950-222 E-Mail: Kunde@persona.de http://www.persona.de	rund 1.000	zirka 50 intern, etwa 300 extern	Ingenieure, IT-Spezialisten	Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit, Motivation	Schulung, Weiterbildung	Umsatz 2003: 276 Mio. Euro

Persona Service AG. „Teilweise wollen Unternehmen den Mitarbeiter einfach vor einer festen Übernahme durch die Zeitarbeit testen.“ Wie alle anderen Firmen der Branche auch, ist sie durchaus optimistisch, was die Zukunftsentwicklung angeht: „Wir bekommen mehr Aufträge und Anfragen, die Umsätze sind im Jahr 2004 deutlich gestiegen. Und wenn es stimmt, dass die Zeitarbeit ein Indikator für die Gesamtwirtschaft ist, dann wird sich der Arbeitsmarkt insgesamt beleben.“

Mobilität ist entscheidend

„Wer sich für Zeitarbeit als letzte Chance entscheidet, wer nicht bereit ist, gewisse Anfahrtswege zum Arbeitsplatz in Kauf zu nehmen und sich nicht gerne auf neue Arbeitsumgebungen einstellt, der ist hier falsch.“ Raymond Homo, Geschäftsführer der Engineering by Man-

power GmbH, weiß genau, welche Bewerber er sucht: Zum Beispiel einen Ingenieur, der ebenso flüssig Deutsch, Englisch wie Mandarin spricht. „Das war nicht ganz einfach, aber wir haben ihn gefunden“, sagt er selbstbewusst. Und macht damit gleich klar, dass allein das Studium als Qualifikation auch in der Zeitarbeit nicht mehr ausreicht. „Unsere Kunden kommen eben oft mit ganz speziellen Wünschen zu uns – oft dann, wenn sie selbst schon erfolglos gesucht haben.“ Bei solchen Anfragen fahnden die Spezialisten von Manpower in ihren bundesweiten Bewerberdatenbanken und werden zumeist fündig. Im Jahr 2004 sind die Bewerberzahlen immerhin um rund 15 Prozent im Vergleich zum Vorjahr gestiegen.

Oft genug hören die Zeitarbeitsprofis dann bei konkreten Stellenangeboten aber auch von Bewerbern, die Anforderungen seien zu hoch, die Anfahrt zu weit, die geforderte Weiterbildung in den USA aus

Die Bewerberzahlen bei Manpower sind 2004 im Vergleich zum Vorjahr um 15 Prozent gestiegen.

!nfo

**Bundesverband Zeitarbeit
Personal-Dienstleistungen e.V.**
Prinz-Albert-Straße 73
53113 Bonn
Tel. 02 28/7 66 12-0
E-Mail: info@bza.de
<http://www.bza.de>

**Interessenverband Deutscher
Zeitarbeitsunternehmen**
Hüfferstraße 9-10
48149 Münster
Tel. 02 51/9 81 12-0
Fax: 02 51/9 81 12-29
E-Mail: info@ig-zeitarbeit.de
<http://www.ig-zeitarbeit.de>



Foto: Manpower



Der 26-jährige Marcus Haase ist „Leiter Industrie“ bei einer Niederlassung der DIS AG in Heilbronn. In Kürze wird er ein eigenes Außenbüro in Schwäbisch Hall leiten.

Foto: Privat

Personal-Service-Agenturen (PSA)

Auf der Grundlage eines Vertrages mit der jeweiligen Agentur für Arbeit stellt eine Personal-Service-Agentur ausschließlich von der Agentur für Arbeit vorgeschlagene Arbeitnehmer in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen ein, um diese Arbeitnehmer vorrangig an Betriebe zu verleihen. Ein Gesetz regelt die Einrichtung von PSA in allen Bezirken der Agenturen für Arbeit.

familiären Gründen nicht möglich. „Wir reden zwar alle über moderne und flexible Arbeits- und Arbeitszeitmodelle, aber das Wissen darüber ist doch noch nicht immer wirklich gespeichert“, klagt der Geschäftsführer. „Aber über zehn Jahre lang einen Job mit einem tollen Gehalt in drei Kilometer Entfernung zu finden, das ist heute Illusion – auch für Höherqualifizierte“, warnt er.

Illusion ist auch die Einschätzung, die fachlichen Kenntnisse, seien sie auch noch so gut, seien allein ausreichend, um einen potenziellen Arbeitgeber zu überzeugen. „Für uns und für unsere Auftraggeber haben die so genannten weichen Faktoren wie Flexibilität, Integrationsfähigkeit, Kontraktfreudigkeit und die Fähigkeit, sich selbst verkaufen zu können, einen hohen Stellenwert“, ergänzt Thomas Reitz, Geschäftsführer von Manpower Deutschland. Grund genug, den Bewerbern Hilfe in Form von „Mini-Coachings“ zukommen zu lassen

Glossar

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz AÜG:

Wurde durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (BGBI 2002 I S. 4607) grundlegend überarbeitet. Regelt die Vorschriften zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung.

Entleiher

ist das Unternehmen, das Arbeitnehmer vom Verleiher ausleiht und das Direktionsrecht ausübt. Also konkrete Anweisungen über Umfang und Art der Tätigkeiten geben kann.

Equal treatment, equal pay

Grundsatz der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern und der Stammbeslegschaft im Entleiherbetrieb. Für die Dauer der Arbeitnehmerüberlassung hat der Verleiher dem Leiharbeitnehmer grundsätzlich die für vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen im Entleiherbetrieb einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren.

Verleiher

Unternehmen, das für eine bestimmte Dauer einen Arbeitnehmer einer anderen Firma überlässt. Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer besteht jedoch fort, das heißt, der Verleiher haftet für Entgelt, Entgeltfortzahlung bei Urlaub und Krankheit.

Zeitarbeitsunternehmen

sind Firmen, die im Auftrag eines Kunden einen Arbeitnehmer rekrutieren und zum Entleiher entsenden. Jeder Arbeitnehmer erhält grundsätzlich einen schriftlichen, unbefristeten Arbeitsvertrag mit den üblichen Leistungen wie Renten-, Kranken-, Arbeitslosen-, Pflege- und Unfallversicherung, bezahlten Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, gesetzlichen Kündigungsschutz.

oder sie zum Vorstellungsgespräch zu begleiten. Nicht erst dann fällt zumeist auf, wenn der Kandidat „gemogelt“ hat. Ehrlich und authentisch zu sein, das gilt auch für Absolventen. Die vermeintlich guten Englischkenntnisse entpuppen sich oft genug als mangelhaft, wenn das Gespräch auf einmal in dieser Sprache geführt werden soll. Und wer einen Job in der IT-Branche sucht, muss schon mehr als im Web surfen können.

Wer als Geistes-, Sprach- oder Sozialwissenschaftler mit seiner Qualifikation oder Studienrichtung nicht gerade ganz oben auf der Liste der gesuchten Bewerber steht, für den ist in der Zeitarbeit die allseits geforderte Flexibilität ganz besonders wichtig: Einarbeitung und Weiterbildung auch in neue Tätigkeitsfelder bieten alle Zeitarbeitsunternehmen an – fordern aber auch Zugeständnisse hinsichtlich Entlohnung und Beschäftigung vom Bewerber. ■

Wichtige Zeitarbeits- und Personaldienstleistungs-Unternehmen in Deutschland 2004

Unternehmen	Umsatz in Mio. Euro		Interne Mitarbeiter		Zeitarbeitnehmer	
	2003	2002	2003	2002	2003	2002
Randstad Deutschland GmbH & Co. KG, Eschborn	538,0	526,0	1.310	1.390	22.000	21.000
Adecco Personaldienstleistungen GmbH, Fulda *)	360,0	425,0	900	900	12.500	15.000
Manpower GmbH, Frankfurt am Main	286,0	259,0	650	650	11.500	11.300
Persona Service AG & Co. KG, Lüdenscheid *)	276,0	269,0	800	800	9.685	9.600
DIS Deutscher Industrie Service AG, Düsseldorf	218,4	232,3	592	646	5.070	5.290
Tuja Zeitarbeit GmbH & Co. KG, Ingolstadt	152,6	140,8	298	303	5.261	4.924
Auto Vision GmbH, Wolfsburg	125,0	110,0	91	82	3.990	3.500
Bindan-Gruppe, Stuhr/Bremen	120,8	119,6	342	355	3.900	4.100
ZAG Zeitarbeits-Gesellschaft GmbH, Hannover	116,0	115,0	380	350	6.000	5.500
Hays Ascena AG, Mannheim ¹⁾	111,0	111,0	182	175	2.400	2.400

Quelle: Lünendonk GmbH, Bad Wörishofen 2004 – Stand 12.05.2003

*) Daten teilweise geschätzt

¹⁾ Freie Projektmitarbeiter