

# ZEITARBEIT WEITERDENKEN

Arbeitnehmerüberlassung als Plattform für berufliche  
Neuorientierung und Weiterqualifikation





# INHALT

1. EXECUTIVE SUMMARY.....	3
2. EINLEITUNG.....	4
3. ERGEBNISSE DER UNTERSUCHUNG.....	6
3.1. CHANCEN DURCH DEN WANDEL DER ZEITARBEIT IN DER PRAXIS.....	6
3.2. HEMMNISSE UND HERAUSFORDERUNGEN.....	9
4. EINORDNUNG UND AUSBLICK.....	13
5. ÜBER PAGE PERSONNEL.....	14
6. KONTAKT.....	14

## Impressum

Herausgegeben von Page Personnel Deutschland GmbH  
Chefredaktion: Pablo Galan (Page Personnel)  
Autoren: Pablo Galan (Page Personnel), Nicolai Dwinger (PageGroup),  
Katarzyna Mondzelewska (PageGroup), Dr. Andreas Stiehler  
Grafik und Layout: Joan Meléndez (PageGroup)



## Kapitel 1

# EXECUTIVE SUMMARY

Im Juli 2021 befragte Page Personnel 119 Zeitarbeitskräfte (aus dem eigenen Kandidatenpool) zu den Chancen und Herausforderungen der Zeitarbeit im Hinblick auf die berufliche Orientierung und Weiterentwicklung. Die Ergebnisse liefern Aufschluss über das immense Potenzial der Zeitarbeit in diesem Feld, zeigen aber auch Hemmnisse für dessen Erschließung auf.

### **Zeitarbeit heute ist Arbeit am Puls der Zeit ...**

Von wegen langweilig und eintönig: Die Befragten stufen ihre Tätigkeiten mehrheitlich als vielfältig, herausfordernd und spannend ein. Insgesamt überwiegen zudem die Stimmen der Zeitarbeitskräfte, die sich mit ihrer Arbeit am Puls der Zeit wähnen und denen laut eigener Aussage ein hohes Maß an Eigenverantwortung zugestanden wird.

### **... und bietet ein optimales Umfeld für Neuorientierung und berufliche Weiterentwicklung**

Für junge Kräfte, die noch nicht über Praxiserfahrung verfügen und nach Orientierung suchen, oder Menschen, die nach einer Auszeit ins Berufsleben zurückkehren wollen, bietet die Zeitarbeit zusätzliche Möglichkeiten für die persönliche Entfaltung. So bestätigt jeder zweite Befragte das Potenzial der Zeitarbeit zur beruflichen<sup>1</sup> Weiterentwicklung (53%) und die u. a. damit verbundenen Chancen für hochqualifizierte und ambitionierte Arbeitnehmer (46%).

### **Schlechter Ruf verdeckt Chancen und nährt Bedenken, die sich oft als unbegründet erweisen**

Ein Großteil der angehenden Zeitarbeitskräfte scheint sich dieser erweiterten Möglichkeit jedoch nicht bewusst zu sein. Stattdessen zeigte jeder zweite Befragte bei Einstieg in die Zeitarbeit Bedenken, die direkt oder indirekt mit dem schlechten Ruf der Branche in Verbindung stehen, wie etwa die Furcht vor Schlechterstellung gegenüber Festangestellten (63%). Immerhin 80 Prozent dieser Teilgruppe berichten, dass sich ihre anfänglichen Bedenken nicht (27%) oder nur teilweise (53%) bestätigten.

<sup>1</sup> Aus Gründen der vereinfachten Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet. Angesprochen sind jedoch stets alle Geschlechter.

### **Bedingungen für die Zeitarbeitskräfte vor Ort verbessern sich, sind aber noch nicht optimal**

Neue flexible Arbeitswelten – so zeigen die Ergebnisse in der Gesamtschau – manifestieren sich zunehmend auch in der Zeitarbeit. Jeder zweite Befragte (50%) berichtet von der Gewährung flexibler Arbeitszeiten und für immerhin ein Viertel der Befragten stellen die Unternehmen Smartphones oder Laptops zur Verfügung.

Bei weiteren Zusatzleistungen für Zeitarbeitskräfte – z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld oder auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und zur Gesundheitsförderung – zeigen sich die Unternehmen eher zurückhaltend. Knapp ein Drittel der Befragten erhält keinerlei Zusatzleistungen. Diese Zurückhaltung nährt eher die Bedenken der Zeitarbeitskräfte hinsichtlich einer Schlechterstellung und wirkt für den Wandel der Zeitarbeit tendenziell kontraproduktiv.

### **Unternehmen, Zeitarbeitskräfte, Personalberater und Politik sind gefordert**

Der Wandel der Zeitarbeit hin zu einer Plattform für berufliche Orientierung und Weiterentwicklung – so die Essenz aus dieser Untersuchung – liegt im Interesse aller Akteure, erfordert aber auch ihr aktives Zutun. Insbesondere gilt es, mit Zerrbildern zur Zeitarbeit endlich aufzuräumen und die Chancen bewusst zu ergreifen, die Bedingungen vor Ort weiter zu verbessern und begleitende Weiterbildungsprogramme zu entwickeln.



## Kapitel 2

### EINLEITUNG

#### **Ausgangspunkt: Die Zeitarbeit befindet sich im Wandel und sollte weitergedacht werden**

Das Bild von Zeitarbeitskräften als gering qualifizierten und schlecht bezahlten Produktionsgehilfen, die von den Unternehmen primär zum Ausgleich von Lastspitzen eingesetzt werden, ist nicht mehr zeitgemäß. Die aktuelle Studie von Page Personnel „Zeitarbeit unter dem Corona-Brennglas“, in deren Rahmen mehr als 250 Personalentscheider in deutschen Unternehmen befragt wurden, bestätigte dies eindrucksvoll.

So kommen Zeitarbeitskräfte heute in nahezu allen Unternehmensbereichen – von der IT über das Finanz- und Rechnungswesen bis hin zu HR, Marketing und Sales – zum Einsatz und sind dabei oft in kaufmännischen Positionen mit einem vergleichsweise hohen Anforderungsprofil tätig. Gleichzeitig gewinnt die Zeitarbeit für die Rekrutierung von Talenten sowie zur Kompetenz- und Know-how-Sicherung immer mehr an Bedeutung. Schließlich sind die Unternehmen gefordert, neue Wege zu gehen, um dem Fachkräftemangel etwas entgegenzusetzen und die Herausforderungen des digitalen und demografischen Wandels erfolgreich zu meistern.

#### **Kernfragen: Perspektive der Zeitarbeitskräfte im Fokus**

Für junge Absolventen oder Menschen, die ihre berufliche Laufbahn z. B. wegen einer Kinderbetreuung unterbrechen mussten, bietet die Zeitarbeit damit eine ausgezeichnete Möglichkeit, sich (neu) zu orientieren, das eigene Profil zu schärfen sowie Erfahrungen und Skills weiter auszubauen. Aber ist dem in der Praxis wirklich so? Wie gestaltet sich der Wandel der Zeitarbeit aus der Perspektive der Zeitarbeitskräfte? Dies wollte Page Personnel mit der vorliegenden Studie herausfinden.

Drei Fragen standen im Fokus der Untersuchung:

- Wie nehmen die Zeitarbeitskräfte den skizzierten Wandel der Zeitarbeit und die damit verbundenen Möglichkeiten wahr?
- Inwieweit werden die erweiterten Möglichkeiten in der Praxis von den Zeitarbeitskräften und den Unternehmen bereits umgesetzt?
- Wo liegen die Hemmnisse und Herausforderungen und wo die Ansatzpunkte, um das Potenzial der Zeitarbeit noch besser auszuschöpfen?

#### **Methodik: Online-Befragung von 119 Zeitarbeitskräften, breitgefächerte Stichprobe**

Die Grundlage für die Untersuchung bildet eine im Juli 2021 durchgeführte Online-Befragung von 119 Zeitarbeitskräften. Die Befragten waren während der letzten 24 Monate mindestens einmal als Zeitarbeitende im Einsatz und arbeiten mit Page Personnel als Personalberater zusammen.

Die Stichprobe repräsentiert hauptsächlich höher oder hochqualifizierte Zeitarbeitskräfte in kaufmännischen Positionen und damit jene Personengruppe, auf die der Personalberater Page Personnel fokussiert ist. Bemerkenswert ist dennoch, dass über 70 Prozent<sup>2</sup> der Befragten mindestens ihr Abitur, einen Techniker- oder einen Meisterabschluss haben. Ein Drittel besitzt sogar einen Hochschulabschluss. Dies unterstreicht einmal mehr, dass das Bild von Zeitarbeitskräften als niedrig qualifizierten Geringverdiener schlicht nicht mehr zeitgemäß ist.

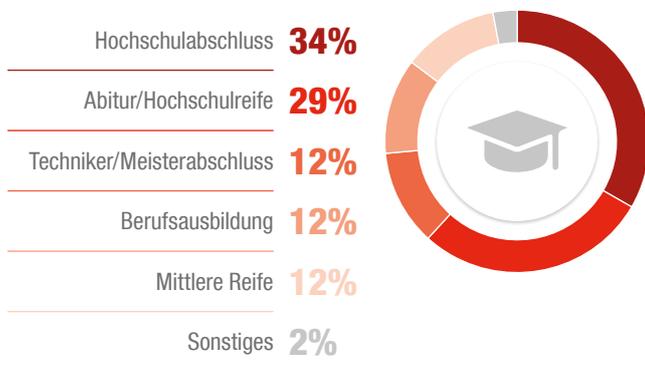
Die Stichprobe ist darüber hinaus nach Alter, Geschlecht und Zeitarbeitererfahrung breitgefächert. Sie eignet sich daher gut, um den Querschnitt der Wahrnehmungen innerhalb der Zielgruppe – qualifizierte Zeitarbeitskräfte in (vornehmlich) kaufmännischen Positionen – abzubilden.

<sup>2</sup> Rundungsbedingt kann es zu Abweichungen kommen.

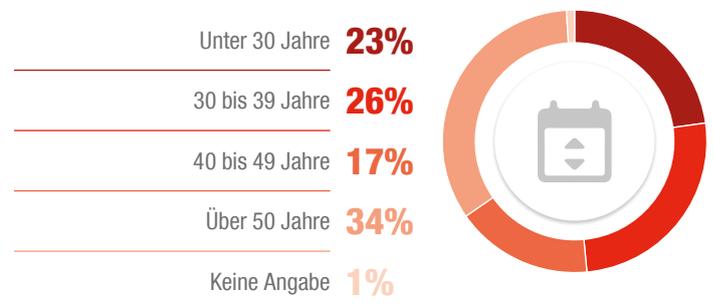


## Struktur der Befragten

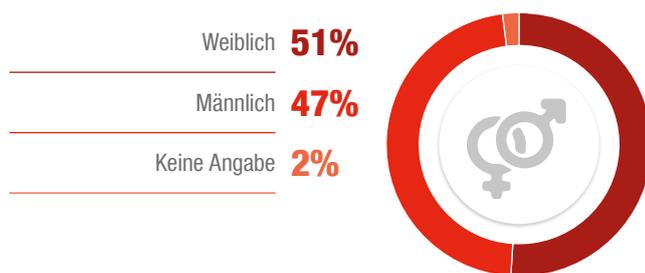
### Abschluss



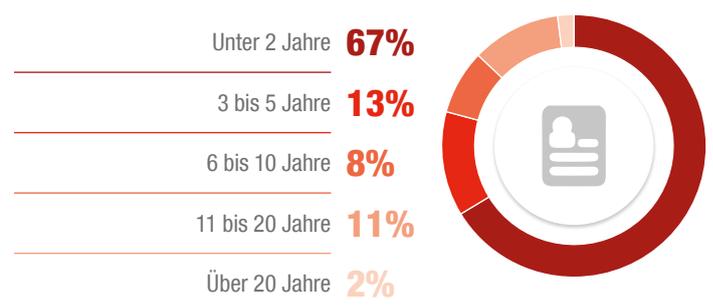
### Alter



### Geschlecht



### Erfahrung mit der Zeitarbeit



Basis: n = 119 (alle Befragten)



## Kapitel 3

# ERGEBNISSE DER UNTERSUCHUNG

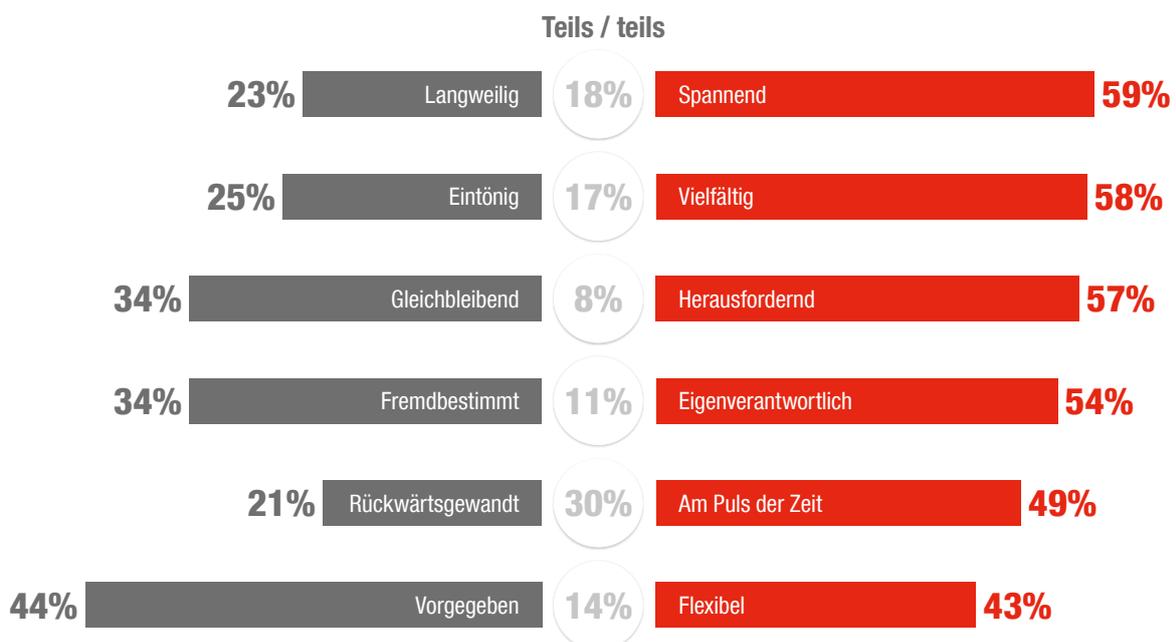
## 3.1 CHANCEN DURCH DEN WANDEL DER ZEITARBEIT IN DER PRAXIS

### Von wegen langweilig und fremdbestimmt: Zeitarbeit heute ist Arbeiten am Puls der Zeit

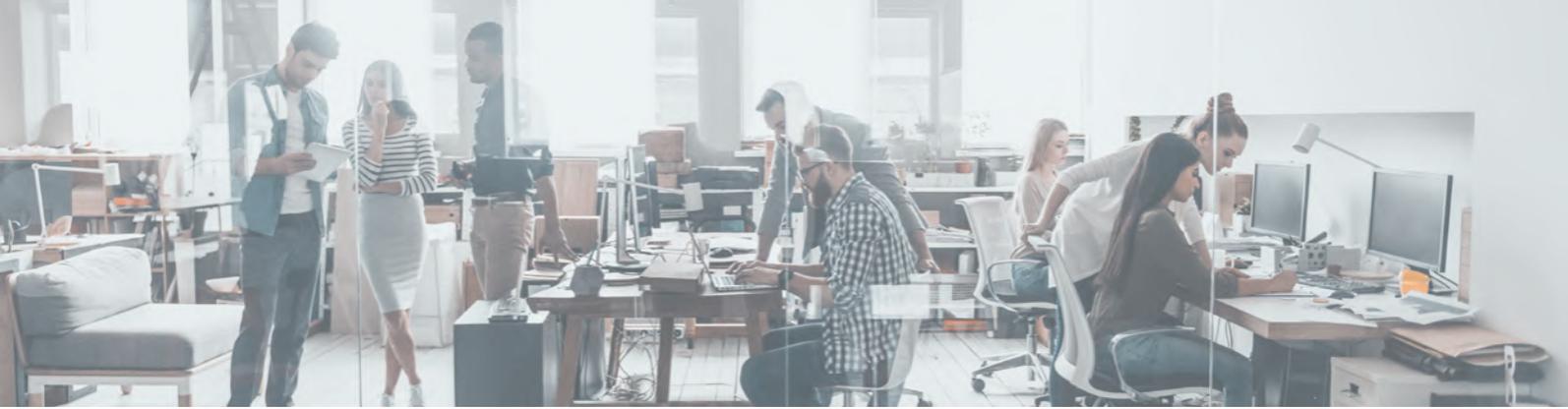
Die Mehrheit der befragten Zeitarbeitskräfte (59%) zeigt sich zufrieden mit ihrer aktuellen Jobsituation. Dieses Ergebnis widerspricht einmal mehr dem immer noch (zu) oft bemühten (Zerr-)bild, wonach Zeitarbeiter sich gezwungen sehen, aus persönlichen Notlagen heraus niedrig qualifizierte Jobs ohne Entwicklungsmöglichkeiten anzunehmen. Dem ist jedoch nicht so: Die Mehrheit der Befragten stuft ihre Tätigkeit vielmehr als vielfältig, herausfordernd und spannend ein. Per saldo überwiegen zudem die Stimmen der Zeitarbeitskräfte, die sich mit ihrer Tätigkeit am Puls der Zeit wähnen und denen laut eigener Aussage ein hohes Maß an Eigenverantwortung zugestanden wird.

Für qualifizierte und ambitionierte Fachkräfte bietet die Zeitarbeit damit die Chance, sich in dem sich rasant verändernden wirtschaftlichen Umfeld neu zu orientieren, Erfahrungen zu sammeln, die Kompetenzen auszubauen und das eigene Profil zu schärfen.

### Beschreibung der aktuellen Zeitarbeitstätigkeit



Basis: n = 119 (alle Befragten)



## Viele Befragte bestätigen Potenzial für berufliche Neuorientierung und Weiterentwicklung

Diese Möglichkeiten sind nicht aus der Luft gegriffen, sondern werden – wie die weiteren Ergebnisse zeigen – von einem Großteil der Zeitarbeitskräfte geteilt. Insbesondere jungen Menschen, die noch nicht über Praxiserfahrung verfügen und nach Orientierung suchen (61%), oder solchen, die nach einer Auszeit ins Berufsleben zurückkehren wollen (62%), kommt dieses Umfeld entgegen. So bestätigt etwa die Hälfte der Befragten aus eigener Erfahrung das Potenzial der Zeitarbeit zur beruflichen Weiterentwicklung (53%) und die u. a. damit verbundenen Chancen für hochqualifizierte und ambitionierte Arbeitnehmer (46%).

Das Zerrbild von der Zeitarbeit als Werkzeug zur Ausbeutung der Arbeitnehmer wird dagegen von den Zeitarbeitskräften insgesamt klar abgelehnt – ebenso wie die Annahme, Zeitarbeit betreffe vornehmlich Tätigkeiten mit niedrigem Anforderungsprofil.

## Vorteile der Zeitarbeit

### Zeitarbeit



Basis: n = 119 (alle Befragten)



## Uneinheitliches Meinungsbild gibt Anlass zu differenzierter Betrachtung

Sicherlich gibt es auch viele Zeitarbeitskräfte, die gegenteiliger Auffassung sind oder den Aussagen (nur) teilweise zustimmen. Bemerkenswert ist auch, dass 22 Prozent der Befragten insgesamt negativ gegenüber der Zeitarbeit eingestellt sind. Dieses Ergebnis unterstreicht, dass bei Einschätzungen zur Zeitarbeit eine differenzierte Betrachtung notwendig ist. Die Bedingungen, die notwendig sind, um die vielfältigen Chancen der Zeitarbeit auszuschöpfen, scheinen vielfach (noch) nicht ausreichend gegeben zu sein.

Die im anschließenden Abschnitt vorgestellten Befragungsergebnisse liefern Hinweise darauf, wo genau Hemmnisse und Herausforderungen für die Zeitarbeit im Wandel liegen.

## Einstellung zur Zeitarbeit

Positive Einstellung	<b>37%</b>
Neutrale Einstellung	<b>41%</b>
Negative Einstellung	<b>22%</b>



Basis: n = 119 (alle Befragten)



## 3.2 HEMMNISSE UND HERAUSFORDERUNGEN

### Die vielfältigen Möglichkeiten sind angehenden Zeitarbeitskräften oft nicht bewusst

Ein Großteil der befragten Zeitarbeitskräfte (52%) entschied sich laut eigenen Aussagen eher zufällig für diese Beschäftigungsform – wobei auch der Wunsch, in eine Festanstellung übernommen zu werden (52%) beziehungsweise die Zeit bis dahin zu überbrücken (42%), eine wichtige Rolle spielte. Dies ist zunächst nachvollziehbar. Denn dass sich die Zeitarbeit hervorragend als „Sprungbrett“ in die Festanstellung eignet, wurde u. a. durch die Studie „Zeitarbeit unter dem Corona-Brennglas“ bestätigt: Demnach werden heute durchschnittlich mehr als 40 Prozent der Zeitarbeitskräfte von den Unternehmen übernommen.

Gleichzeitig regen die Ergebnisse zum Nachdenken an, denn sie zeigen auch, dass ein Großteil der angehenden Zeitarbeitskräfte sich der Möglichkeiten dieser Beschäftigungsform zur beruflichen Neuorientierung und Weiterentwicklung bislang nicht bewusst ist. Gerade einmal 24 Prozent bzw. 15 Prozent der Befragten verweisen auf diese Chancen als Einstiegsgrund.

### Gründe für die Zeitarbeit



Basis: n = 119 (alle Befragten)

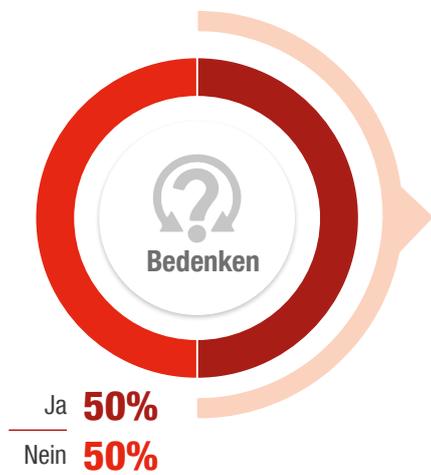


## Schlechter Ruf überdeckt die Chancen und nährt Bedenken, die sich oft nicht bestätigen

Das mangelnde Bewusstsein für die erweiterten Möglichkeiten der Zeitarbeit rührt zum Teil auch von dem schlechten Image, das der Branche immer noch anhängt. Tatsächlich hatte jeder zweite Befragte zunächst Bedenken, eine Tätigkeit im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung anzunehmen. Viele Zeitarbeitskräfte

verweisen in diesem Zusammenhang auf den schlechten Ruf der Branche (53%), verbunden mit der Angst vor Schlechterstellung gegenüber Festangestellten (63%), finanzielle Unsicherheit (60%) oder die Befürchtung, als Mitarbeitende „zweiter Klasse“ (52%) zu gelten.

## Bedenken, eine Zeitarbeitstätigkeit anzunehmen



Basis: n = 119 (alle Befragten)



Basis: n = 60 (Teilgruppe)

Beim Einsatz vor Ort zeigt sich die Zeitarbeit vielfach besser als ihr Ruf. Immerhin 80 Prozent der Zeitarbeitenden berichten, dass sich ihre anfänglichen Bedenken nicht (27%) oder nur teilweise (53%) bestätigten. Gleichwohl bieten die Ergebnisse auch Anlass, die Bedingungen für Zeitarbeitskräfte vor Ort kritisch zu hinterfragen. Insbesondere Unternehmen, die bei der Rekrutierung und Know-

how-Sicherung vermehrt auf Zeitarbeitskräfte setzen, dürften sich mit diesen Resultaten nicht zufriedengeben. Schließlich sollten sie ein großes Interesse daran haben, dass sich Zeitarbeitskräfte beim Einsatz vor Ort gut aufgehoben und gleichberechtigt mit der Belegschaft fühlen.

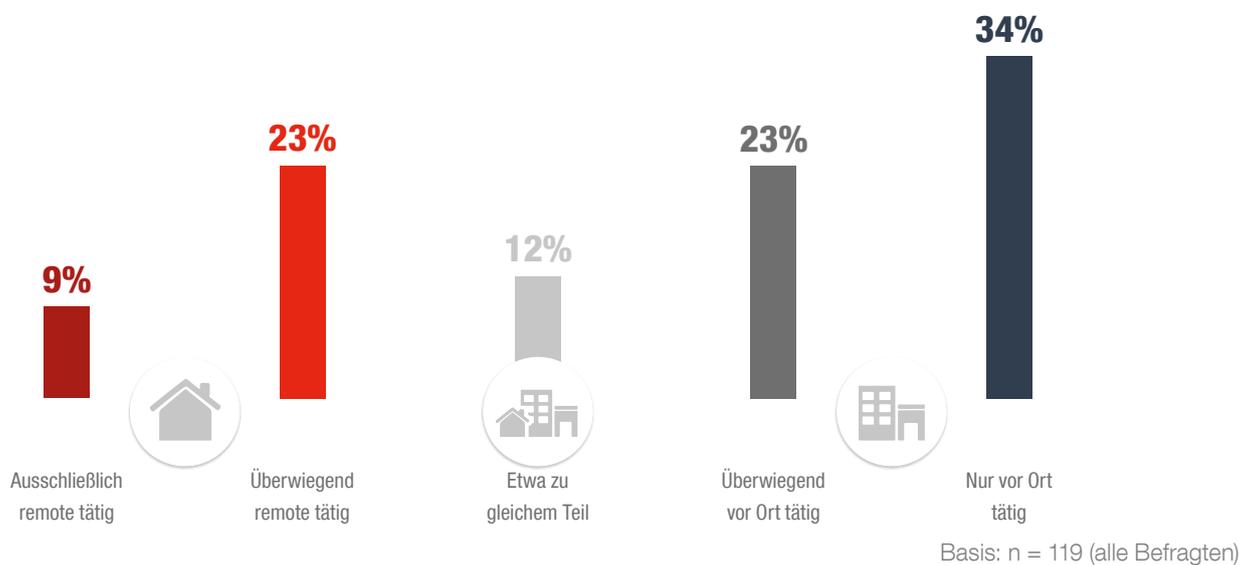


## Neue flexible Arbeitsumgebungen manifestieren sich auch in der Zeitarbeit

Tatsächlich haben sich die Bedingungen vor Ort für die Zeitarbeitskräfte während der letzten Jahre und nicht zuletzt im Zuge der Corona-Krise bereits verbessert. Immerhin knapp der Hälfte der Befragten wurde während der Pandemie die Möglichkeit eingeräumt, einen signifikanten Teil der Arbeitszeit

im Homeoffice zu verbringen. Dieses Resultat steht im Einklang mit den Ergebnissen der aktuellen Studie „Zeitarbeit unter dem Corona-Brennglas“ von Page Personnel. Demnach will ein Großteil der Personalentscheider die Homeoffice-Option auch nach der Krise weiter aufrechterhalten.

## Hybrid Work auch für die Zeitarbeitskräfte

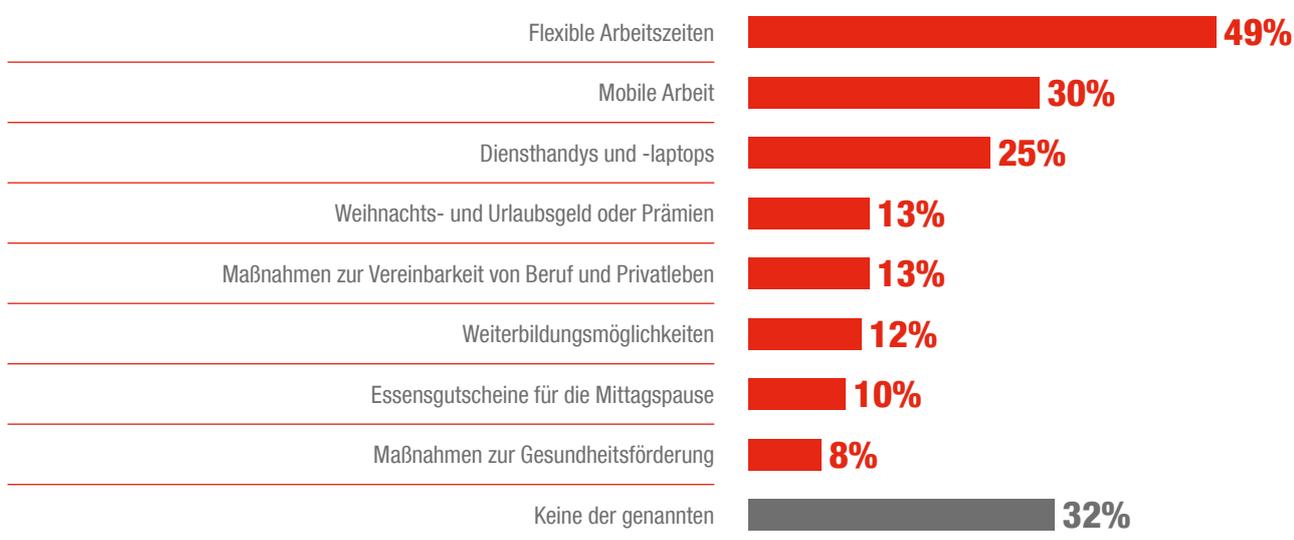


Mit anderen Worten: Das Umfeld für die Zeitarbeitskräfte gestaltet sich zunehmend flexibel. Dies zeigt sich nicht nur bei der Wahl des Arbeitsortes, sondern auch bei den Zeiten. So verweist nahezu jeder zweite Befragte (49%) auf flexible Arbeitszeiten als Zusatzleistung, die Zeitarbeitskräften vom einsetzenden Unternehmen

(über die im Vertrag festgeschriebenen Konditionen hinaus) gewährt wurde. Und immerhin ein Viertel der Befragten berichtet in diesem Zusammenhang über die Bereitstellung von Smartphones oder Laptops durch die Unternehmen.



## Zusatzleistungen seitens des einsetzenden Unternehmens



Basis: n = 119 (alle Befragten)

### Zurückhaltung bei weiteren Zusatzleistungen für Zeitarbeitskräfte wirkt kontraproduktiv

Wird dagegen das Angebot weiterer Zusatzleistungen betrachtet, dann trübt sich das Bild merklich ein. So kommt der überwiegende Teil der Zeitarbeitskräfte heute nicht in den Genuss von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld oder von Maßnahmen, die der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben oder der Gesundheitsförderung dienen. Nahezu ein Drittel der Befragten erhielt keinerlei Zusatzleistungen. Die Resultate bestätigen damit zumindest teilweise die Bedenken vieler Zeitarbeitskräfte im Hinblick auf eine Schlechterstellung gegenüber den Festangestellten.

Auf den ersten Blick mag die Zurückhaltung vieler Unternehmen bei der Gewährung von Zusatzleistungen für Zeitarbeitskräfte (über eine flexible Arbeitsgestaltung hinaus) nachvollziehbar erscheinen. Immerhin dienen solche Maßnahmen traditionell der Gewinnung und Bindung fest angestellter Mitarbeiter. Für Zeitarbeitskräfte, so könnte man argumentieren, könnte die ausschließliche Gewährung solcher Maßnahmen an Festangestellte einen Anreiz darstellen, sich während des Einsatzes durch gute Leistungen auszuzeichnen und sich so für eine Festanstellung zu qualifizieren.

Angesichts des Wandels der Zeitarbeit und der sich im Zuge des Fachkräftemangels verändernden Kräfteverhältnisse im Arbeitsmarkt erscheint diese Argumentation jedoch zu kurz gegriffen. Unternehmen, welche die Zeitarbeit für die Rekrutierung von Talenten und zur Know-how-Sicherung nutzen wollen, sollten schließlich ein Interesse daran haben, die fähigsten Kräfte aus dem Pool der Zeitarbeitskräfte für den Einsatz vor Ort zu gewinnen und sie während des Einsatzes möglichst motiviert zu halten. Eine Schlechterstellung der Zeitarbeitskräfte gegenüber den Festangestellten erscheint vor diesem Hintergrund eher kontraproduktiv.



## Kapitel 4

# EINORDNUNG UND AUSBLICK

Ob Zeitarbeitskräfte, Unternehmen, Personalberater oder Politik: Vom Wandel der Zeitarbeit hin zu einer Plattform für berufliche Neuorientierung und Weiterentwicklung profitieren alle Beteiligten. Angesichts des anhaltenden und sich tendenziell verstärkenden Fachkräftemangels, des demografischen Wandels und der fortschreitenden Digitalisierung sind schließlich neue Wege notwendig, um Talente zu finden, zu entwickeln und ihr Potenzial effektiv zu nutzen. Gleichzeitig steigt auf Seiten der Arbeitssuchenden der Bedarf an Orientierung und Weiterentwicklung, um angesichts der zunehmenden Veränderungsbereitschaft die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

Die Zeitarbeit bietet vielfältige Möglichkeiten, um diesen Herausforderungen zu begegnen. Sie lassen sich jedoch nur erkennen, wenn zunächst mit tradierten Vorstellungen über diese Beschäftigungsform aufgeräumt wird. So lieferte die vorliegende Studie einmal mehr zahlreiche Belege dafür, dass die Zeitarbeit längst mehr ist als ein Auffangbecken für Niedrigqualifizierte. Die Befragten berichten vielmehr von spannenden und herausfordernden Tätigkeiten am Puls der Zeit sowie in Positionen mit hohem Anforderungsprofil. Für Absolventen ohne Berufspraxis sowie für erfahrene Fachkräfte (nach zeitweiser Unterbrechung der Karriere) oder ausgemachte Spezialisten (denen die Selbstständigkeit zu unsicher ist) bietet dieses Umfeld eine ausgezeichnete Möglichkeit, sich beruflich (neu) zu orientieren, Erfahrungen zu sammeln, die Kompetenzen auszubauen und das Profil zu schärfen.

Gewiss lässt sich dieses Potenzial nur erschließen, wenn die in dieser Studie identifizierten Hemmnisse für den Wandel der Zeitarbeit konsequent ausgeräumt werden. Dabei wiederum sind alle Akteure gefragt.

- **(Potenzielle) Zeitarbeitskräfte** sollten sich die vielfältigen Chancen der Zeitarbeit schon vor dem Einstieg bewusst machen und diese dann auch bewusst suchen – am besten im Dialog mit Personalberatern und Unternehmen.
- **Die Unternehmen** wiederum sind angehalten, den Umgang mit dem Thema Zeitarbeit, von der Auswahl über die Einsatzbedingungen bis hin zu den angebotenen Zusatzleistungen, kritisch zu hinterfragen und ggf. zu justieren. Dabei sollten sie sich darüber im Klaren sein, dass die Zeitarbeit für die Rekrutierung von Talenten und die Know-how-Sicherung eine zunehmend wichtige Rolle einnimmt.
- **Politische Akteure** können zu diesem Wandel beitragen, indem sie zunächst darauf hinwirken, die Zeitarbeitsbranche in Meinungsbildungsprozessen differenziert zu betrachten und mit Zerrbildern aufzuräumen. Das wäre auch die Grundlage, um Menschen auf der Suche nach beruflicher Orientierung und Weiterentwicklung zu den Möglichkeiten der Zeitarbeit effektiv zu beraten.
- **Die Personalberater** (als überlassende Unternehmen) sind schließlich gefragt, den Wandel der Branche durch eigene Angebote, die der Orientierung und Weiterqualifikation der Fachkräfte dienen, zu unterstützen – wobei Konzeption und Umsetzung idealerweise in Zusammenarbeit mit den einsetzenden Unternehmen erfolgen.



**Pablo Galan**

Managing Director  
Page Personnel Deutschland



## ÜBER PAGE PERSONNEL

Page Personnel ist spezialisiert auf die Vermittlung von qualifizierten Fachkräften und Young Professionals sowohl für Festanstellungen als auch im Rahmen der qualifizierten Zeitarbeit. Unsere Mandanten und Bewerber profitieren von der Präsenz unserer Berater den regionalen Niederlassungen auf allen Kontinenten. In Deutschland ist Page Personnel in Berlin, Frankfurt am Main, Düsseldorf, Hamburg, Köln, Stuttgart und München vertreten. Unsere Personalberater besetzen freie Stellen unter anderem in den Geschäftsbereichen Rechnungswesen & Controlling, Ingenieurwesen & Technik, Sekretariat & Assistenz, Einkauf & Logistik, Information Technology, Property & Construction sowie

Vertriebsinnendienst & Customer Service. Zusammen mit Michael Page, Page Executive und Page Outsourcing ist Page Personnel Teil der PageGroup. Als Verleiher von Zeitarbeitsaufträgen bietet Page Personnel Arbeitnehmern und Unternehmen eine personalisierte Betreuung während der Rekrutierung und des gesamten Einsatzes. Zeitarbeitskräfte profitieren mit Page Personnel von übertariflichen Festgehältern nach dem BAP-Tarifvertrag, einer Entgeltfortzahlung bei Krankheit, einer hohen Übernahmequote in eine Festanstellung von mehr als 40 Prozent, Beratung und Angeboten zur betrieblichen Altersvorsorge sowie weiteren Zusatzleistungen.

## KONTAKT

Diese Studie wurde von der Personalberatung Page Personnel durchgeführt.

Wenn Ihr Unternehmen Personalbedarf hat und Sie Ihr Team flexibel und zeitlich begrenzt durch spezialisiertes Personal erweitern möchten, treten Sie gerne mit uns in Kontakt und wir besprechen die beste Zeitarbeitslösung für Ihr Unternehmen mit Ihnen: <https://www.pagepersonnel.de/zeitarbeit/personalberatung>

Arbeiten Sie in der Zeitarbeit, möchten mehr über Zeitarbeit erfahren oder sind derzeit auf Jobsuche? Schicken Sie uns Ihre Kontaktdaten sowie Ihren Lebenslauf und eine unserer Beraterinnen oder einer unserer Berater wird sich bei Ihnen melden: <https://www.pagepersonnel.de/sendem-sie-ihren-lebenslauf>

Inhaltliche Fragen und Presseanfragen richten Sie bitte an:

**Nicolai Dwinger**

Head of Marketing

PageGroup

E: [nicolaidwinger@page.com](mailto:nicolaidwinger@page.com)

**Jacqueline Kiecz**

Senior PR & Communications Executive

PageGroup

E: [jacquelinekiecz@page.com](mailto:jacquelinekiecz@page.com)

**Katarzyna Mondzelewska**

Senior Marketing Executive

PageGroup

E: [katarzynamondzelewska@page.com](mailto:katarzynamondzelewska@page.com)

# Page Personnel

[www.pagepersonnel.de/marktstudien](http://www.pagepersonnel.de/marktstudien)