

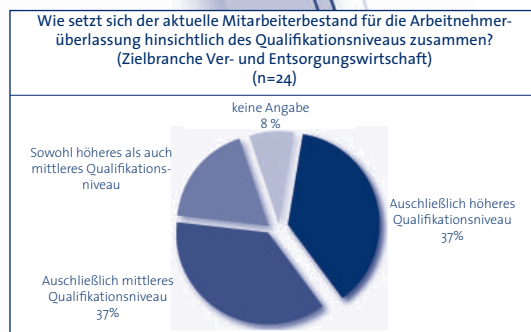


Der Markt für Personal- und Ingenieur- dienstleistungen in der Ver- und Entsor- gungswirtschaft bis 2015

Die Studie ist ab sofort erhältlich
und umfasst 741 Seiten

- Rahmenbedingungen: Anlagenneubau-
welle in der Ver- und Entsorgungswirt-
schaft
- Veränderte Anforderungen und Bedarfe
im Personalbereich
- Arbeitnehmerüberlassung und Projekt-
Outsourcing bei EVU: Status quo,
Erfahrungen

- Personalmanagement bei EVU
- Wettbewerberprofile und -ranking
- Marktvolumen und -entwicklung bis 2015
- Trends, Chancen und Risiken im Markt
- Strategien für Anbieter und Nachfrager
von Personal- und Ingenieurdienst-
leistungen



Befragung von Personal- und Ingenieurdienstleistern

Der Markt für Personal- und Ingenieur-
dienstleistungen wächst in Deutschland
mit großer Dynamik. Auch für die Ver- und
Entsorgungsbranche gewinnt, angesichts
eines kurzfristig und zum Teil zeitlich
begrenzten Personalbedarfs zur Abwick-
lung von Großanlagenprojekten, diese
Form der Personalbeschaffung verstärkt
an Bedeutung. Hinzu kommt, dass trotz
der gestiegenen Preise und einer geringen
Verfügbarkeit bei den Generalunterneh-
men dies eine Chance birgt, die Projekte in
Eigenregie umzusetzen, ohne auf kompet-
entes Personal verzichten zu müssen.

Die etablierten Zeitarbeitsunter-
nehmen haben sich auf diese Nachfrage
eingestellt und halten entsprechend
hochqualifizierte Spezialisten vor (vgl. Abb.
links) oder haben sich durch entsprechende
Beteiligungen an branchenspezialisierten
Ingenieurdienstleistern den Zugang zu
diesem Marktsegment gesichert.

Daneben drängt eine Vielzahl von
Ingenieurbüros mit Erlaubnis zur Arbeit-
nehmerüberlassung in den Markt. Größere
Engineering-Unternehmen bieten über
Werkverträge zudem auch die Übernahme
für komplette Projekte oder Projektphasen
an. Eigens dafür eingerichtete Kompetenz-
Center sind mit Spezialisten besetzt und
können hier individuelle Anforderungen
der Unternehmen berücksichtigen.

Der bislang eher für die Vermittlung
von Geringqualifizierten und Arbeitslosen
bekannte Markt für Personaldienst-
leistungen hat sich auf den hohen Bedarf
an Fach- und Führungskräften eingestellt
und erhofft sich nicht zuletzt durch Wachs-
tumsbereiche wie Erneuerbare Energien
zukünftig steigende Umsätze.

Welche Umsatzpotenziale die Branche
tatsächlich mittel- und langfristig birgt und
welche Wettbewerber sich schon erfolg-
reich in diesem Marktsegment positioniert
haben, sind Fragestellungen, denen sich die
Studie widmet.

Auf Basis einer Befragung der Nach-
frager- und Anbieterseite liefert die Studie
auf über 740 Seiten fundierte Aussagen
zu Marktpotenzialen und -risiken und gibt
einen aktuellen branchenfokussierten
Überblick über Personal- und Ingenieur-
dienstleister und deren Angebote.

Darüber hinaus nimmt sich die Studie
weiterer wichtiger Fragestellungen an, z.B.:

- Welcher Personalbedarf ergibt sich
durch den Großanlagenneubau in der
Ver- und Entsorgungsbranche?
- Welche Anforderungen stellen Groß-
anlagenbetreiber an die Qualifikation
der potenziellen Zeitarbeitnehmer?
- Welche Chancen und Risiken birgt der
Rückgriff auf externe Personaldienst-
leistungsangebote?
- Welche branchenspezifischen Rahmen-
bedingungen beeinflussen die
Nachfrage nach Fach- und Führungs-
kräften zukünftig maßgeblich?
- Wie strukturiert sich der Wettbewerb
und welche Entwicklung ist zukünftig
zu erwarten?
- Welche Vertriebsstrategien bieten sich
für die Anbieter von Personaldienst-
leistungen im Segment Ver- und Entsor-
gungswirtschaft?

Ziel und Nutzen der Studie

Die Studie gibt Antworten auf wichtige Fragen im Zusammenhang mit dem Einsatz von Personal- und Ingenieurdienstleistern in der Ver- und Entsorgungswirtschaft. Ausgehend von der aktuellen Situation werden gegenwärtige und zukünftige Entwicklungen und Trends aufgezeigt. Die Studie untersucht, basierend auf einer umfangreichen Expertenbefragung und einem gezielten und systematischen Desk-Research, die Markt- und Wettbewerbsentwicklung sowie Potenziale, Chancen und Risiken. Darüber hinaus werden Strategieoptionen und ihre möglichen Vor- und Nachteile erläutert. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die bestehenden Angebote und Anbieter von Personal- und Ingenieurdienstleistungen gelegt.

So ermöglicht die Studie eine gezielte und fundierte Ableitung von Strategien und liefert einen Überblick über Realisierungsoptionen am Markt. Der Schwerpunkt der Studie richtet sich dabei auf die Personalbedarfe und -anforderungen im Großanlagenbereich, im Wesentlichen Kraftwerke. Hierbei fließen Ergebnisse vorhandener Studien ein.

Methodik

trend:research setzt verschiedene Field- und Desk-Research-Methoden ein. Neben umfangreichen Intra- und Internet-Datenbank-Analysen (inkl. Zeitschriften, Publikationen, Konferenzen, Geschäftsberichte usw.) flossen für die Potenzialstudie 100 strukturierte Interviews ein, die sowohl auf Nachfrager- als auch auf Anbieterseite geführt worden sind. Insgesamt sind die folgenden Zielgruppen befragt worden:

- Kraftwerks- bzw. Anlagenbetreiber (Energieversorgungsunternehmen, Entsorgungsunternehmen)
- Anlagenplaner und -bauer
- Kraftwerksserviceanbieter
- Personal- und Ingenieurdienstleister (z.B. Zeitarbeitsunternehmen, Ingenieurbüros)

An wen sich die Studie richtet

Die Potenzialstudie hilft Unternehmen der Ver- und Entsorgungswirtschaft, sowie Anlagenbauern und -planern, mögliche im gezielten Einsatz von Personaldienstleistern liegende Potenziale zu identifizieren und die eigenen Strategien- und Realisierungsoptionen einschließlich abgeleiteter Maßnahmen zu planen und zu ergreifen. Den Dienstleistern (Personal- und Ingenieurdienstleistern) bietet die Studie einen Überblick über aktuelle Markt- und Wettbewerbsentwicklungen sowie über die Anforderungen der Branche.

Der Nutzen ergibt sich für Vorstände/ Geschäftsführungen, Leiter der Abteilungen Unternehmensentwicklung und -planung und Personal (-entwicklung).

Der Markt für Personal- und Ingenieurdienstleistungen in der Ver- und Entsorgungswirtschaft

Inhalt der Studie

1	Management Summary	32	3.4	Rahmenbedingungen für Personal- und Ingenieurdienstleister	218
2	Allgemeine Grundlagen	96	3.4.1	EU-Richtlinien	218
2.1	Einleitung	96	3.4.1.1	EU-Dienstleistungsrichtlinie	218
2.2	Ziele und Nutzen der Studie	97	3.4.1.2	EU-Zeitarbeitsrichtlinie (Entwürfe)	220
2.3	Aufbau und Inhalt	99	3.4.1.3	Richtlinie zum Thema „Sicherheit und Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern mit befristeten Arbeits- oder Zeitarbeitsverhältnissen“	222
2.4	Methodik	103	3.4.1.4	Pläne der Europäischen Kommission für ein neues Arbeitsrecht	222
2.5	Begriffsdefinitionen und Abgrenzung	110	3.4.2	Nationale Richtlinien	225
2.5.1	Personalbedarf	110	3.4.2.1	Einleitung und Überblick	225
2.5.2	Personalentwicklung	111	3.4.2.2	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)	228
2.5.3	Mitarbeiteräquivalent	112	3.4.2.3	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	229
2.5.4	Personal- und Ingenieurdienstleistungen	112	3.4.2.4	Arbeitnehmerentsendegesetz	234
2.5.4.1	Arbeitnehmerüberlassung (Zeit- und Leiharbeit, Personalleasing/-gestaltung)	113	3.4.2.5	Relevante Gerichtsurteile zur Arbeitnehmerüberlassung	236
2.5.4.1.1	Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung	113	3.4.3	Weitere institutionelle Rahmenbedingungen	238
2.5.4.1.2	Nicht gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung	115	3.4.3.1	Equal Pay/ Equal Treatment	238
2.5.4.2	Projekt-Outsourcing (Werkverträge)	116	3.4.3.2	Tarifverträge	238
2.5.4.3	Interimsmanagement	117	3.4.3.3	Service-Level-Agreements (SLA)	242
2.5.4.4	On-Site-Management	117	3.4.3.4	Personal Service Agenturen	243
2.5.4.5	Personal-/ Arbeitsvermittlung	119			
2.5.4.6	Outplacement	119	4	Aufgabenfelder im Bereich Großanlagen der Ver- und Entsorgungswirtschaft	245
2.5.4.7	Komplett-Outsourcing	120	4.1	Planung/ Projektierung (einschließlich Projektmanagement)	245
2.5.4.8	Personalberatung/Head Hunting	120	4.2	Bau	249
2.5.4.9	Weitere Einzeldienstleistungen	121	4.3	Anlagen- und Schichtbetrieb	252
2.5.4.10	Abgrenzung des betrachteten Marktes	122	4.4	Instandhaltung	253
3	Rahmenbedingungen	125	4.4.1	Wartung (inkl. Revision)	255
3.1	Allgemeine Rahmenbedingungen	125	4.4.2	Inspektion	256
3.1.1	Bevölkerungsentwicklung	125	4.4.3	Instandsetzung	258
3.1.2	Konjunkturprognosen (BIP)	127	4.5	Stilllegung / Rückbau	259
3.2	Rahmenbedingungen in der Versorgungswirtschaft (Fokus Energieversorgung)	131	4.6	Retrofit	261
3.2.1	Internationale rechtliche Rahmenbedingungen: Das Kyoto-Protokoll als Basis für den Emissionshandel	131	4.7	Weitere	261
3.2.2	EU-Energiericht im Überblick	132	5	Personalmanagement in der Ver- und Entsorgungswirtschaft	267
3.2.3	Nationales Energierecht	139	5.1	Grundlagen des Personalmanagements	267
3.2.3.1	EnWG	139	5.1.1	Personalplanung: Bestandsermittlung und Bedarfsplanung	269
3.2.3.2	Erneuerbare Energiengesetz	142	5.1.2	Personalbeschaffung	275
3.2.3.3	KWKMod	145	5.1.2.1	Interne Personalbeschaffung	276
3.2.3.4	Kernenergiekonsens	148	5.1.2.2	Externe Personalbeschaffung	276
3.2.3.5	Bundesimmissionsschutzgesetz (BImSchG)	151	5.1.2.2.1	Drittbezogener Personaleinsatz (Arbeitnehmerüberlassung, Projekt-Outsourcing)	277
3.2.3.6	Bundesimmissionsschutzverordnung (BImSchV)	152	5.1.2.2.2	Vergabe der Beschaffung an Personalberater/Head Hunter	280
3.2.3.7	Technische Anleitung zur Reinhaltung der Luft (TA Luft)	154	5.1.2.2.3	Vergabe der Beschaffung an Arbeitsvermittler	281
3.2.3.8	TEHG	154	5.1.2.2.4	E-Recruiting	282
3.2.4	Status Quo: Erzeugungskapazitäten in Deutschland	159	5.1.3	Personalmarketing	286
3.2.4.1	Alter und Lebensdauer	165	5.1.3.1	Employer-Branding	289
3.2.4.2	Altersbedingte Leistungsreduktion (Rückbau und Stilllegung)	167	5.1.3.2	Online-Personalmarketing: Web 2.0	296
3.2.4.3	Neue Diskussionen um die Kernenergiekapazitäten	168	5.1.3.3	Weitere Ansätze	297
3.2.4.4	Ersatzkapazitäten durch Neubau und Retrofit-Projekte	175	5.1.3.4	Befragungsergebnisse	298
3.3	Rahmenbedingungen in der Entsorgungswirtschaft	177	5.1.4	Personalauswahl	319
3.3.1	EU-Abfallrecht im Überblick	177	5.1.5	Personalentwicklung	328
3.3.2	Nationales Abfallrecht	181	5.1.5.1	Grundlagen	328
3.3.2.1	Kreislaufwirtschafts-/Abfallgesetz	181	5.1.5.2	Befragungsergebnisse	332
3.3.2.2	TA-Siedlungsabfall	184	5.1.6	Personalveränderungsmanagement (Change-Management)	341
3.3.2.3	Abfallablagervverordnung (AbfAlV)	185	5.1.7	Personaleinsatz (relevante Beschäftigungsmodelle)	343
3.3.2.4	Deponieverordnung	187	5.1.7.1	Voll- und Teilzeit	344
3.3.2.5	AVV	188	5.1.7.2	Schichtarbeit	346
3.3.2.6	NachweisV	189	5.1.7.3	Zeitarbeit (Arbeitnehmerüberlassung)	348
3.3.2.7	AbfallverbringungsV	190	5.1.7.4	Projektarbeit (auf Basis Werkvertrag)	349
3.3.2.8	TgV	192	5.1.7.5	Freier Mitarbeiter/ Free Lancer	349
3.3.2.9	BestVABfV	194	5.1.7.6	Trainee-Programme	350
3.3.2.10	GewerbeabfallV	195	5.1.7.7	Werkstudenten	352
3.3.2.11	BiomasseV	196	5.1.7.8	Altersteilzeit	353
3.3.2.12	AltholzV	197	5.1.7.9	Befragungsergebnisse	354
3.3.2.13	Bundesimmissionschutzgesetz und -verordnung	201	5.1.8	Personalcontrolling	357
3.3.2.14	Ersatzbrennstoff-Zertifizierung nach RAL	204	5.2	Personal- und Ingenieurdienstleistungen: Anwendungsbereiche in der Ver- und Entsorgungswirtschaft	358
3.3.3	Status quo: Anlagenkapazitäten in Deutschland	209			
3.3.3.1	Ersatzbrennstoffkraftwerke	211			
3.3.3.2	Abfallverbrennungsanlagen (Müllheizkraftwerke)	216			

und Entsorgungswirtschaft bis 2015

5.2.1	Kostenvergleich: Zeitarbeit vs. Festanstellung	358	7.5.2	Marktentwicklung nach Szenarien bis 2015	455	10	Strategien	674
5.2.2	Anwendungsbereiche nach Qualifikationsniveau	363	7.5.2.1	Gesamtmarkt	455	10.1	Einleitung: Strategiedefinitionen	674
5.2.2.1	Ingenieure	364	7.5.2.2	Teilmärkte	457	10.2	Strategien für Nachfrager von Personal- und Ingenieurdienstleistungen	676
5.2.2.2	Qualifizierte Fachkräfte	364	7.5.2.2.1	Nach Branchen	457	10.2.1	Personalbeschaffungsstrategien	676
5.2.2.3	Hilfskräfte/Geringqualifizierte	365	7.5.2.2.2	Nach Dienstleistungsart	459	10.2.1.1	Befragungsergebnisse	676
5.2.3	Anwendungsbereiche nach Projektart	365	7.5.2.3	Qualitative Marktentwicklung	463	10.2.1.2	Auswahl von Strategieansätzen	677
5.2.4	Praxisbeispiele	366	8	Wettbewerb	469	10.2.1.3	Strategien für Anlagenbetreiber	678
5.2.5	Befragungsergebnisse der Personal- und Ingenieurdienstleister	370	8.1	Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte („Wettbewerb um Köpfe“)	469	10.2.1.4	Strategien für Anlagenplaner und -bauer	681
6	Personalbedarf und -anforderungen in der Ver- und Entsorgungswirtschaft	376	8.1.1	Wettbewerbssebenen	470	10.2.2	Kooperationsstrategien	683
6.1	Anlagenbetreiber	376	8.1.2	Typen von Wettbewerbern	471	10.2.2.1	Brancheninterne Kooperationen	683
6.1.1	Personalbedarf (quantitativ) nach Aufgabenfeldern	377	8.1.3	Alleinstellungsmerkmale	474	10.2.2.2	Branchenexterne Kooperationen	684
6.1.2	Personalanforderungen (qualitativer Personalbedarf)	384	8.1.4	Wettbewerbsentwicklung	477	10.2.2.2.1	Kooperationen mit Personaldienstleistern	685
6.2	Anlagenplaner, -bauer und Service-dienstleister	393	8.2	Wettbewerb im Markt für Personal- und Ingenieurdienstleistungen	478	10.2.2.2.2	Kooperationen mit Ingenieurdienstleistern	685
6.2.1	Personalbedarf (quantitativ) nach Aufgabenfeldern	393	8.2.1	Wettbewerbssebenen	478	10.3	Strategien für Anbieter von Personal- und Ingenieurdienstleistungen	687
6.2.2	Personalanforderungen (qualitativer Personalbedarf)	396	8.2.2	Typen von Wettbewerbern	479	10.3.1	Befragungsergebnisse	687
6.2.3	Zusammenfassung	402	8.2.3	Wettbewerbsausprägungen: Befragungsergebnisse	481	10.3.2	Allgemeine Strategieoptionen	688
7	Marktvolumen und -entwicklung bis 2015	407	8.2.4	Wettbewerbsstrukturen und -entwicklung	493	10.3.3	Vertriebsstrategien	691
7.1	Einleitung	407	8.2.4.1	Gesamtmarkt	493	10.3.3.1	Spezialisierung	693
7.2	Einschätzung durch die Befragten	408	8.2.4.2	Teilmarkt Ver- und Entsorgungswirtschaft	496	10.3.3.2	Full-Service-Personaldienstleister	695
7.2.1	Wesentliche Einflussfaktoren	408	8.2.5	Auflistung und Bewertung ausgewählter Wettbewerber (Wettbewerber-Ranking)	500	10.3.3.3	Nischen-Strategie	697
7.2.2	Nachfrage nach Personal- und Ingenieurdienstleistungen	411	8.2.5.1	Befragungsergebnisse	500	10.3.3.4	Geographische Strategien	701
7.2.3	Entwicklung des Personalbedarfs	416	8.2.5.2	Übersicht: Kennzahlen ausgewählter Wettbewerber	502	10.3.3.4.1	Lokaler/regionaler Marktauftritt	701
7.3	Methodik	419	8.2.5.3	Methodik (Darstellung der Bewertungskriterien)	503	10.3.3.4.2	Nationaler Marktauftritt	703
7.3.1	Szenarioanalyse	419	8.2.5.4	Ergebnisse: Ranking	505	11	Ausblick	707
7.3.2	Trend-Impact-Analyse	421	8.3	Unternehmensprofile ausgewählter Personal- und Ingenieurdienstleister	509	11.1	Perspektiven im Großanlagenbau und -betrieb	708
7.4	Grundannahmen und Prämissen	424	8.3.1	Actec GmbH	509	11.1.1	...in der Versorgungswirtschaft	708
7.4.1	Übersicht	424	8.3.2	Adecco Personaldienstleistungen GmbH	514	11.1.1.1	Entwicklung der Rahmenbedingungen	708
7.4.2	Entwicklung der allgemeinen Grundannahmen und Prämissen	427	8.3.3	Bindan GmbH & Co. KG	520	11.1.1.2	Entwicklungen im Bereich des Kraftwerks	712
7.4.2.1	Konjunktur	427	8.3.4	Brunel GmbH	523	11.1.1.3	Internationalisierung	719
7.4.2.2	Demographische Entwicklung	428	8.3.5	CENIS Consulting-Engineering-Service GmbH	530	11.1.2	...in der Entsorgungswirtschaft	721
7.4.2.3	Zu-/ Abwanderung von Fach- und Führungskräften	430	8.3.6	Delta Personalleasing GmbH	535	11.1.2.1	Entwicklung von Ersatzbrennstoffmengen	721
7.4.2.4	Energiemarkt-Liberalisierung	431	8.3.7	Deutscher Industrie Service AG	540	11.1.2.2	Entwicklungen in der energetischen Verwertung	723
7.4.3	Entwicklung der szenariospezifischen Grundannahmen und Prämissen	432	8.3.8	DIW Instandhaltung Ltd. & Co. KG	547	11.1.2.3	Internationalisierung	725
7.4.3.1	Grundannahmen und Prämissen auf Nachfragerseite	432	8.3.9	Euro-Engineering AG	553	11.2	Auswirkungen und Konsequenzen für den Personal- und Ingenieurdienstleistungsmarkt	725
7.4.3.1.1	Neubauprojekte in der Ver- und Entsorgungswirtschaft	432	8.3.10	Ferchau Engineering GmbH	558	12	Praxistipps	733
7.4.3.1.2	Kernenergiekonsens	436	8.3.11	Hays AG	563	12.1	Personalwirtschaft bei Ver- und Ent- orgern: Ansätze und Erfolgsfaktoren	734
7.4.3.1.3	Retrofit von Kraftwerken	437	8.3.12	KSC Anlagenbau GmbH	569	12.1.1	...für Anlagenbetreiber	734
7.4.3.1.4	Service- und Instandhaltungsaufwand	438	8.3.13	Manpower GmbH & Co. KG	574	12.1.2	...für Anlagenplaner, -bauer und Service- dienstleister	735
7.4.3.1.5	Internationale Entwicklung	439	8.3.14	Randstad Deutschland GmbH	580	12.1.3	... für Anbieter von Personal- und Ingenieurdienstleistungen	737
7.4.3.1.6	Technologieentwicklung	440	8.3.15	RIS Industrie- und Kraftwerksservice GmbH & Co. KG	586	12.2	Realisierung ver- und entsorgungs- wirtschaftlicher Großanlagen: Bewer- tung des Risikofaktors Personal	738
7.4.3.1.7	Outsourcing-Bereitschaft	441	8.3.16	RDL Industrieservice GmbH	591	12.3	Beispiele für Kooperationen mit Personal- und Ingenieurdienstleistern	741
7.4.3.1.8	Unternehmensinternes Know-how	441	8.3.17	S.I.S. Süd Industrie-Anlagen-Service GmbH	596			
7.4.3.2	Grundannahmen und Prämissen auf Anbieterseite	442	8.3.18	Teccon Gesellschaft für Konstruktion und Ingenieurtechnik mbH & Co. KG	602			
7.4.3.2.1	Fach- und Führungskräftepotenzial	442	8.3.19	TuJa Zeitarbeit GmbH	607			
7.4.3.2.2	Nachfrage aus dem internationalen Markt	448	8.3.20	TÜV Rheinland Personal GmbH	612			
7.4.3.2.3	Konkurrenz und Wettbewerb	448	8.3.21	Yacht GmbH	617			
7.4.3.2.4	Preisentwicklung	449	9	Trends, Chancen, Risiken	623			
7.4.3.2.5	Nachfrage aus anderen Branchen	449	9.1	Trends im Markt für Personal- und Ingenieurdienstleistungen	624			
7.4.3.2.6	Rechtliche Rahmenbedingungen	450	9.1.1	Markt- und Wettbewerbstrends	624			
7.4.4	Übersicht: Entwicklung der Grundannahmen und Prämissen nach Szenarien bis 2015	450	9.1.2	Strategietrends	630			
7.5	Der Markt für Personal- und Ingenieurdienstleistungen bis 2015	451	9.2	Kundentrends (Ver- und Entsorgungswirtschaft)	633			
7.5.1	Marktvolumen 2006	452	9.2.1	Technologietrends	633			
7.5.1.1	Gesamtmarkt	452	9.2.2	Markt- und Wettbewerbstrends	637			
7.5.1.2	Teilmärkte	452	9.2.3	Strategietrends	642			
7.5.1.2.1	Nach Branchen: Versorgungswirtschaft (konventionelle Energieversorgung/ auf Basis erneuerbarer Energien), Entsorgungswirtschaft	452	9.2.4	Nachfrage-trends	646			
7.5.1.2.2	Nach Dienstleistungsart: Arbeitnehmerüberlassung, Projekt-Outsourcing, Interimsmanagement	453	9.3	Chancen und Risiken	651			
			9.3.1	...Auf Anbieterseite	651			
			9.3.1.1	Personaldienstleister	651			
			9.3.1.2	Ingenieurdienstleister	656			
			9.3.2	...Auf Nachfragerseite	659			
			9.3.2.1	Betreiber von Ver- und Entsorgungsanlagen	659			
			9.3.2.2	Anlagenplaner und -bauer	666			

ANTWORT/BESTELLUNG

Zurück im Briefumschlag an:

trend:research GmbH
Institut für Trend- und Marktforschung
Parkstraße 123
28209 Bremen

oder per

Fax an: 0421 . 43 73 0-11

- ☐ Hiermit bestellen wir die Potenzialstudie (Nr. 10-0705)
»Der Markt für Personal- und Ingenieurdienstleistungen
in der Ver- und Entsorgungswirtschaft bis 2015«
zum Preis von EUR 4.400,00
und ☐ zusätzl. Kopien (je EUR 400,00)
- alle Preise zzgl. gesetzlicher MwSt. -

- ☐ Bitte senden Sie uns das aktuelle **Studienverzeichnis** zu.

- ☐ Bitte senden Sie uns weitere Informationen zu trend:research.

- ☐ Hiermit bestellen wir ☐ Exemplar(e) des trend:buch
Energiewirtschaft 2006/2007 zum Preis von je EUR 98,00.
- zzgl. gesetzl. MwSt., zzgl. Versand -

So sind wir auf Sie aufmerksam geworden.

- ☐ Erhalt dieser Disposition
☐ Internet
☐ Empfehlung durch
☐ Presseartikel in
☐ Sontiges

ADRESSE

FIRMA

NAME

FUNKTION

STRASSE

PLZ/ORT

TEL./FAX

E-MAIL

☐ Wir sind damit einverstanden, von trend:research per E-Mail den Newsletter zu erhalten.

☐ Wir sind damit einverstanden, von trend:research per E-Mail weitere Informationen über aktuelle Studien oder Veranstaltungen zu erhalten.

Hiermit bestätige ich, Copyright und Urheberrechte zu wahren und die Studie oder Teile davon auf keine Weise zu vervielfältigen oder weiterzugeben:

Datum

Unterschrift/Stempel

10-1102-153

trend:research
Institut für Trend- und Marktforschung

TREND:RESEARCH

trend:research unterstützt die Unternehmen beim Wandel in liberalisierten Märkten. Dazu werden Trend- und Marktforschungsstudien aktuell und exklusiv erarbeitet, für einzelne oder mehrere Auftraggeber. Umfangreiche eigene (Primär-) Marktforschung, gemischt mit Erfahrungen und Wissen aus liberalisierten Märkten und dessen dosierter Transfer, aufbereitet mit eigener Methodik, führt zu nachvollziehbaren Aussagen mit hohem Wert. Die interdisziplinäre Zusammensetzung der Projektteams - auch mit externen Experten - garantiert die ganzheitliche Betrachtung und Bearbeitung der Themen.

Schwerpunkt sind Untersuchungen für und in sich stark wandeln-den Märkten, z.B. in den liberalisierten Energie- und Entsorgungsmärkten.

trend:research liefert Studien, Informationen und Untersuchungen an über 90% der größeren EVU und unterstützt damit existenzielle Entscheidungen - die Referenzliste erhalten Sie auf Anfrage.

Konditionen

Die Potenzialstudie »Der Markt für Personal- und Ingenieurdienstleistungen in der Ver- und Entsorgungswirtschaft bis 2015« kostet EUR 4.400,00 (persönliches Exemplar).

Zusätzliche Kopien (Verwendung nur innerhalb des Unternehmens) stellen wir Ihnen zu EUR 400,- pro Kopie zur Verfügung. Alle Preise verstehen sich zzgl. der gesetzlichen Mehrwertsteuer. Zahlungsweise ist per Überweisung oder Scheck innerhalb von 14 Tagen nach Rechnungsstellung.

Bei gleichzeitiger Bestellung anderer Studien (s.u.) bieten wir Ihnen 10% Mengenrabatt.

Die Studie ist ab sofort erhältlich.

Weitere Studien

trend:research gibt weitere Studien heraus, z.B.:

- ☐ Personalberater bei EVU, geplant, ca. 800 S., EUR 4.900,00
- ☐ Personal im Kraftwerksmarkt: Perspektiven, Strategien und Marktentwicklung bis 2015, 03/07, 745 S., EUR 4.200,00
- ☐ Transport- und Logistikmarkt für die Ver- und Entsorgung bei Kraftwerken bis 2020, 06/07, 651 S., EUR 4.200,00
- ☐ EVU-Berater 2007: Der Markt für Beratungsleistungen in der Energiewirtschaft (2. Auflage), 03/07, 996 S., EUR 4.900,00
- ☐ IT-Berater bei EVU: Der Markt für IT-Beratungsleistungen in der Energiewirtschaft, 01/06, 961 S., EUR 4.900,00
- ☐ Der Markt für Aus- und Weiterbildung für Fach- und Führungskräfte in der Energiewirtschaft, 06/04, 691 S., EUR 2.400,00
- ☐ Kraftwerke 2030: Kapazitäten und Handlungsoptionen im deutschen Kraftwerksmarkt (2. Auflage), in Bearbeitung, ca. 800 S., EUR 7.500,00
- ☐ Der Markt für Offshore-Windenergie in Deutschland 2008-2020: Chance oder Risiko?, 695 S., EUR 3.800,00

Weitere Informationen können Sie mit diesem Formular anfordern oder im Internet unter www.trendresearch.de abrufen.

©trend:research, 2007