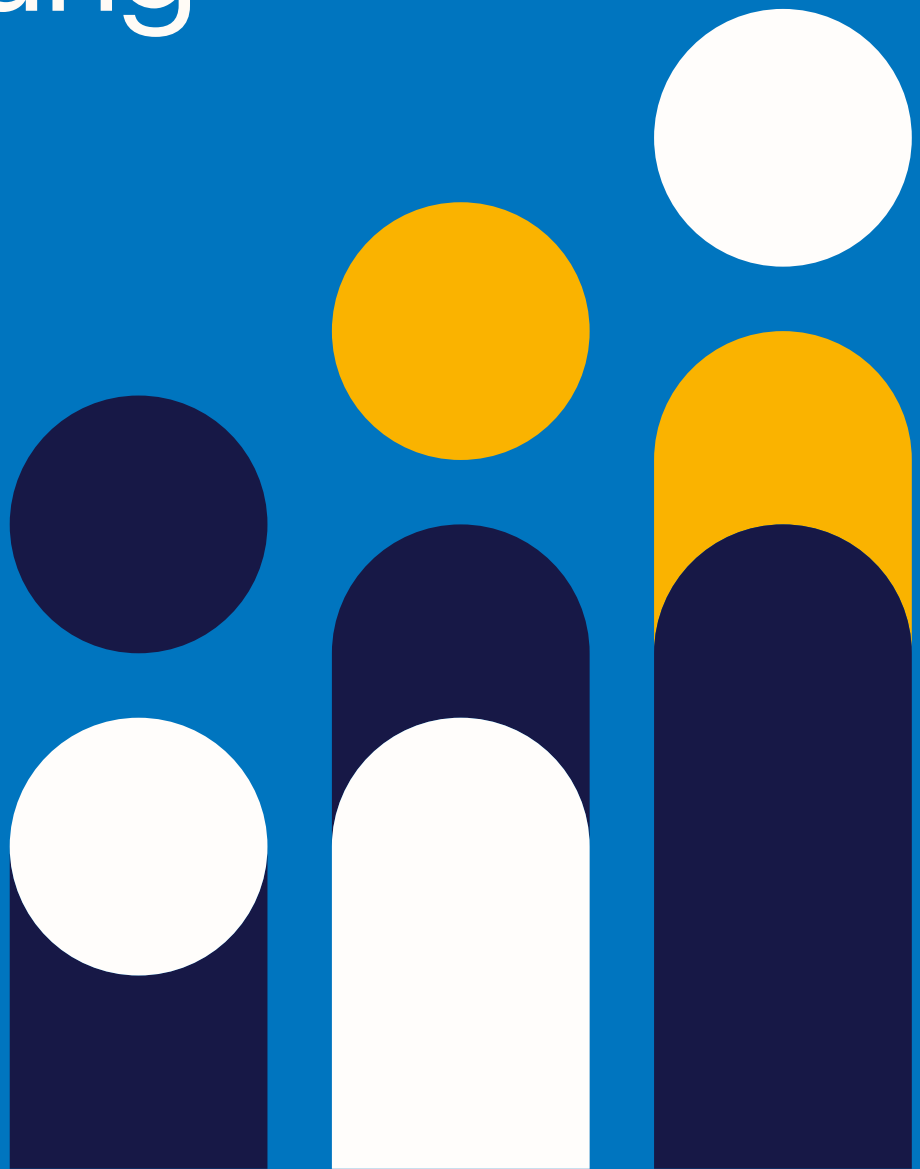


Ergebnisse: 1. Quartal 2021

Randstad-ifo- Personalleiter- befragung



Randstad

ifo-Personalleiterbefragung

Highlights

- Die Anwendung von Überstunden und Arbeitszeitkonten sind die beliebtesten und am häufigsten genutzten Flexibilisierungsmechanismen
- Über alle Instrumente hinweg steigt die Nutzung mit der Unternehmensgröße
- Im Verarbeitenden Gewerbe spielt Flexibilisierung generell eine wichtigere Rolle als im Handel oder im Dienstleistungsbereich
- Personalplanung für 2021 in vielen Unternehmen noch nicht abgeschlossen
- Kaum Veränderung in der Befristungspolitik der Unternehmen
- Passendes Personal zu finden und die Mitarbeiter motiviert zu halten sind die größten Herausforderungen bei geplanten Umstrukturierungen

Flexibilisierungselemente im 1. Quartal 2021

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise bis zu 1000 deutsche Personalleiter*innen. Im ersten und im dritten Quartal werden die Personalleiter*innen nach Anwendung und Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente in ihrem Unternehmen befragt. Anhand der Befragungsergebnisse wird analysiert, wie sich die qualitative und quantitative Nutzung der Instrumente im Zeitverlauf entwickelt und ob strukturelle Änderungen erkennbar werden. Zudem werden jedes Quartal in wechselnden Sonderfragen aktuelle arbeitsmarkt-relevante Fragestellungen untersucht. Die Sonderfragen des ersten Quartals 2021 drehen sich rund um die Thematik Personalbestand und wie sich dieser – insbesondere durch die Corona-Pandemie – veränderte.

Im ersten Quartal 2021 stammten 38 % der antwortenden Personalleiter*innen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 22 % aus dem Handel und 40 % aus dem Dienstleistungssektor. Den größten Anteil an Befragten nehmen solche ein, die in Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitenden arbeiten: 39 % der Befragten stammen aus Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten. Die dominanteste Gruppe bilden mit 41 % der Antworten Unternehmen mit 50 – 249 Angestellten. 11 % entfielen auf Auskünfte von Unternehmen mit 250 – 499 Mitarbeitenden und 9 % auf Unternehmen mit 500 Angestellten und mehr. Die Antworten werden anhand der Branchenzugehörigkeit und der Größe des antwortenden Unternehmens gewichtet. Auf diese Weise wird die Repräsentativität der Ergebnisse für die deutsche Wirtschaft gewährleistet.

Anwendungen von Flexibilisierungsinstrumenten im Personalmanagement

Häufigkeit des Flexibilisierungsinstrumentes in Prozent

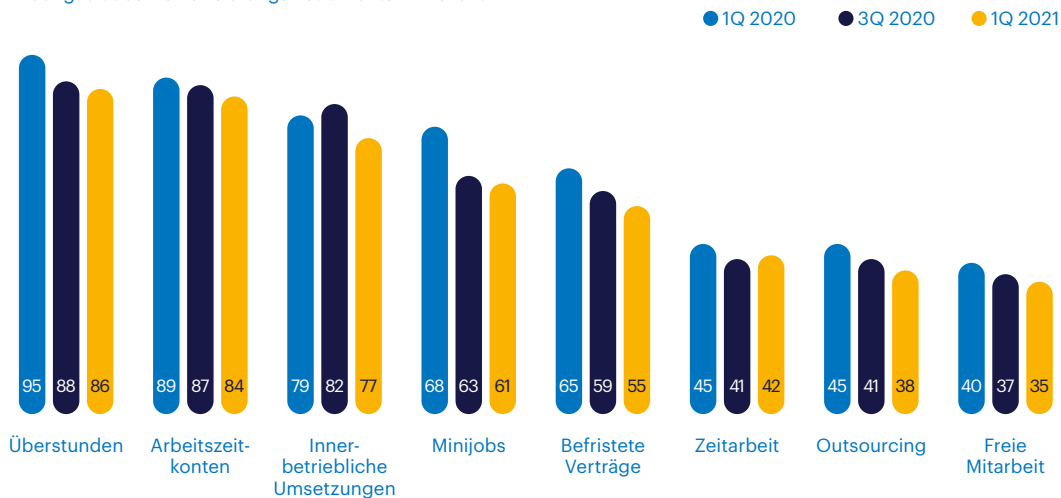


Abbildung 1

Anwendung der Flexibilisierungsinstrumente

Im ersten Quartal 2021 wurden die Personalleiter*innen zur Anwendung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente in ihrem Unternehmen befragt. Ziel ist es, mit Hilfe der Antworten zu untersuchen, wie sich der Einsatz dieser unterschiedlichen Mechanismen über die Zeit hinweg verändert. Abbildung 1 verschafft hierbei einen Überblick der Instrumente, gereiht nach ihrer Beliebtheit im Berichtsquartal. Wenig überraschend nimmt dabei der Ab- bzw. Aufbau von Überstunden – wie in den vorherigen Quartalen – den vordersten Rang ein, insgesamt wird in 86 % der Unternehmen laut den dieses Werkzeug genutzt. Als ebenso wichtig werden Arbeitszeitkonten (84 %) und innerbetriebliche Umsetzungen (77 %) bezeichnet. Minijobs (61 %) sowie befristete Verträge (55 %) werden weiterhin mehrheitlich angewendet. Outsourcing (42 %) und Zeitarbeit (38 %) wie auch der Einsatz von freier Mitarbeit (35 %) bilden die Schlusslichter. Abbildung 1 ermöglicht zudem einen zeitlichen Vergleich mit dem Vorjahresergebnis – was lediglich die Anfänge der Corona-Pandemie in Europa inkludiert – wie auch mit dem dritten Quartal 2020. Der Vergleich verdeutlicht, dass fast alle Instrumente in ihrer Anwendung zurückgingen. Besonders auffällig ist hierbei die Entwicklung der Überstundennutzung: Im Vorjahr gaben noch 95 % (Q1) bzw. 88 % (Q3) an, diesen Mechanismus einzusetzen, zu Jahresbeginn 2021 waren es noch 86 %. Der stärkste Rückgang ist in diesem Zusammenhang im Dienstleistungsbereich und im Handel bei kleineren Unternehmen festzustellen (–15 bzw. –18 Prozentpunkte), wobei hier ohnehin eine geringere Anwendung im Vergleich zugrößeren Unternehmen herrscht. Insgesamt be-

trachtet stellt nur das Outsourcing eine Ausnahme dar, hier nahm die Nutzung des Instruments im Vergleich zum dritten Quartal 2020 geringfügig zu, blieb jedoch weiterhin ein weniger populäres Werkzeug zur Flexibilisierung. Anzumerken ist an dieser Stelle, dass der Einsatz aller Flexibilisierungsinstrumente mit zunehmender Anzahl an Mitarbeiter*innen steigt.

Abbildung 2 veranschaulicht darüber hinaus, inwieweit die beschriebenen Instrumente bei den unterschiedlichen Firmengrößen zur Anwendung kommen. Dabei werden die Unternehmen in vier Kategorien eingeteilt: Kleine (unter 50 Mitarbeitenden), klein bis mittlere (50 bis 249 Mitarbeitende), mittlere bis große (250 bis 499 Mitarbeitende) sowie große Unternehmen (ab 500 Mitarbeitenden). Der Flexibilisierung mit Hilfe von Überstunden messen die befragten Unternehmen die häufigste Anwendung zu. Jedoch ging die Nutzung im Vergleich zum ersten Quartal des Vorjahres deutlich von 95 % auf 86 % zurück. Im Verarbeitenden Gewerbe durfte in 92 % der befragten Unternehmen Überstunden gesammelt werden, im Handel waren es 89 %. Am stärksten ist die Verringerung im dienstleistenden Bereich zu vernehmen (Q1 2020: 95 %, aktuell: 80 %). Einen besonders großen Rückgang von 18 Prozentpunkten auf aktuell 76 % im Vergleich zum Vorjahresquartal verzeichneten in diesem Sektor Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten. Zusammenfassend lässt sich festhalten: Je größer das Unternehmen, desto häufiger wird zu Überstunden gegriffen und dies über alle Wirtschaftsbereiche hinweg.

Flexibilisierungsinstrumente nach Unternehmensgröße

Häufigkeit des Flexibilisierungsinstruments in Prozent

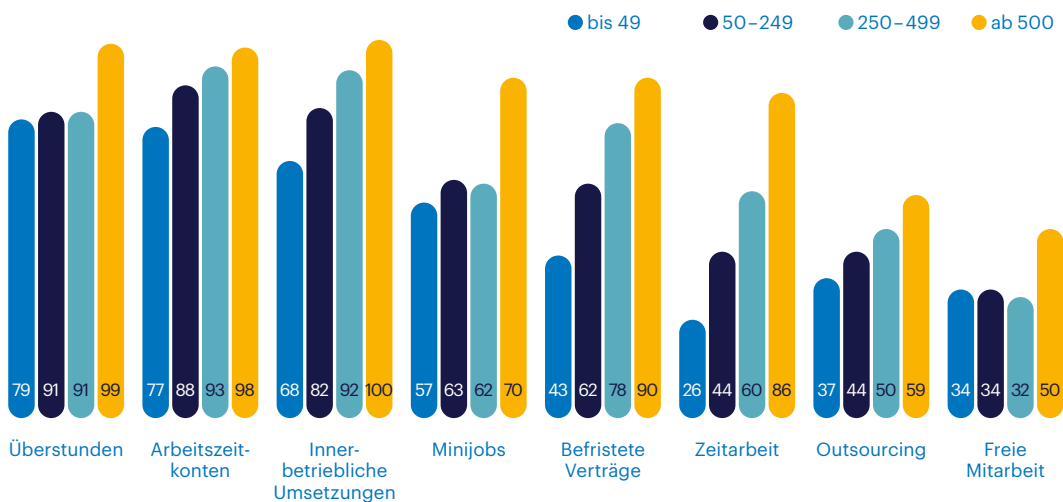


Abbildung 2

Arbeitszeitkonten finden eine ähnlich hohe Verwendung wie das Arbeiten mit Überstunden. Die Häufigkeit der Nutzung sinkt auch hier mit abnehmender Unternehmensgröße. Am häufigsten wurde dies im Verarbeitenden Gewerbe (91 %) genutzt, am seltensten im Handel (80 %) und hier vor allem in kleinen Unternehmen mit maximal 49 Beschäftigten (70 %). Bei den dienstleistenden Unternehmen misst der Anteil insgesamt 82 %.

Innerbetriebliche Umsetzungen bleiben weiterhin ein wichtiges Flexibilisierungsinstrument. Es findet vor allem im Verarbeitenden Gewerbe (84 %) und im Handel (79 %) großen Zuspruch. Bei Unternehmen mit einer Größe von 500 Mitarbeitenden geben sogar allesamt an, hiervon Gebrauch zu machen. Mit 63 % kommt eine innerbetriebliche Umsetzung in Dienstleistungsunternehmen mit einer Größe bis 49 Mitarbeitenden zum Einsatz.

Die Flexibilisierung durch Minijobs verlor insgesamt betrachtet weiter an Popularität, dies vor allem im Handel (68 %) und bei Dienstleistungen (57 %). Bei letzterem nahmen Minijobs insbesondere bei etwas größeren Unternehmen mit 250 bis 499 Mitarbeitenden ab – nur knapp die Hälfte griff auf die Anwendung von Minijobs zurück. Im Verarbeitenden Gewerbe stößt man auf etwas mehr Anklang (58 %) als noch zuletzt. Betrachtet man die verschiedenen Unternehmensgrößen, wächst auch hier die Beliebtheit mit zunehmender Beschäftigtenzahl.

Befristete Verträge steigen lediglich im Verarbeitenden Gewerbe an, dies auch über alle Unternehmensgrößen hinweg. Nutzen im Handel gerade einmal knapp die Hälfte und bei den dienstleistenden Firmen gut die Hälfte befristete Verträge, so sind es im Verarbeitenden Gewerbe

65 %. Bei Unternehmen mit weniger als 250 Angestellten ist es auch das Verarbeitende Gewerbe, das befristete Verträge befürwortet. Ab einer Größe von 250 Mitarbeitenden bedienen sich auch die anderen beiden Wirtschaftszweige häufiger dem Instrument der Befristung.

Zeitarbeit verliert zwar ganzheitlich betrachtet an Nutzungshäufigkeit, im Verarbeitenden Gewerbe gewinnt es jedoch an Wichtigkeit. Mehrheitlich kommt hier Zeitarbeit zum Einsatz: Hat ein Unternehmen mehr als 250 Mitarbeiter*innen sind es sogar 82 % bzw. 97 % bei 500 Mitarbeiter*innen und mehr. Im Handel (38 %) und im Dienstleistungsbereich (26 %) ist sie deutlich weniger verbreitet. Selbst bei großen Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten misst die Anwendung lediglich 70 % bzw. 75 %.

Outsourcing ist in etwa gleich beliebt wie im letzten Jahr. Im Handel greift im Schnitt jedes zweite Unternehmen darauf zurück. Die Beliebtheit des Instruments steigt mit zunehmender Beschäftigtenanzahl. Etwas seltener findet diese Art der Flexibilisierung im Verarbeitenden Gewerbe (43 %) ihre Anwendung, im Handel betrifft diese Thematik ca. ein Drittel.

Ganzheitlich gesehen wird freie Mitarbeit in jedem dritten befragten Unternehmen in Betracht gezogen. Etwas häufiger kommt sie im Handel (36 %) und bei Dienstleistungsbetrieben (38 %) vor, das Verarbeitende Gewerbe liegt mit 27 % unter dem Durchschnitt. Hinsichtlich der Unternehmensgröße weichen nur solche mit mehr als 500 Mitarbeitenden vom Durchschnitt ab: hier nutzt die Hälfte der Firmen dieses sehr flexible Instrument.

Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen

Zusätzlich werden die Unternehmen um eine Einschätzung zur gegenwärtigen Bedeutung des Flexibilisierungsinstruments gebeten. Die Bedeutung kann mit „hoch“, „mittel“ oder „gering“ bewertet werden, welche jeweils mit den Werten 3, 2 bzw. 1 versehen werden. Hat ein Unternehmen angegeben, dass keine Anwendung stattfindet, entspricht diese Antwort einem Wert von 0 und geht ebenfalls in die durchschnittliche Bewertung ein, um ein ganzheitliches Bild erlangen zu können. Ein hieraus berechneter Mittelwert gibt einen Rückschluss auf die Bedeutung der Flexibilisierungsinstrumente.

Abbildung 3 visualisiert die Bedeutung der einzelnen Flexibilisierungsinstrumente anhand der zuvor beschriebenen Mittelwerte. Hierbei wird ersichtlich, dass Arbeitszeitkonten die größte Bedeutung (1,9) zugesprochen

werden, dies auch über die einzelnen Wirtschaftsbereiche hinweg und vor allem im Verarbeitenden Gewerbe (2,1). Im dritten Quartal 2020, als die Bedeutung der Flexibilisierungswerkzeuge zuletzt gemessen wurde, waren es noch die innerbetrieblichen Umsetzungen, die den vordersten Platz einnahmen. Anzumerken ist jedoch, dass der Auf- und Abbau von Stunden weiterhin am häufigsten zur Anwendung kommt (vgl. Abbildungen 1 und 2). Überstunden reißen sich mit einem Mittelwert von 1,7 direkt hinter Arbeitszeitkonten ein, gefolgt von innerbetrieblichen Umsetzungen (1,4). An Bedeutung gewann auch die Zeitarbeit (0,6) im Vergleich zu den anderen Varianten. Dies beruht vor allem auf Angaben von Personalverantwortlichen aus der Industrie (1,1). Die niedrigsten Werte wiesen das Outsourcing (0,6) und die freie Mitarbeit (0,4) auf.

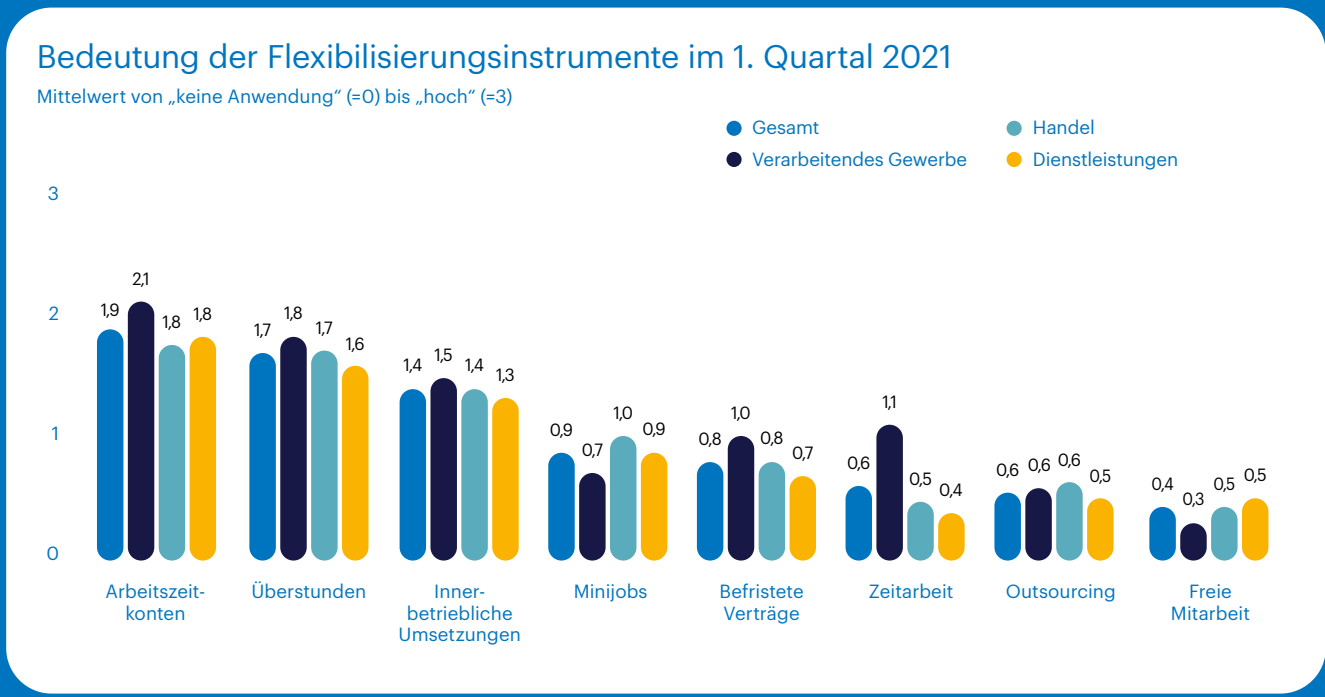


Abbildung 3

Ein Jahr Corona-Krise: Konjunkturelle Entwicklung

Allgemeine Konjunkturelle Situation

Bereits seit über einem Jahr bestimmt Covid-19 das Leben in Deutschland. Die Corona-Pandemie stürzte die deutsche Wirtschaft 2020 in eine Rezession. Dem Statistischen Bundesamt zufolge sank das Bruttoinlandsprodukt (BIP) im zweiten Quartal um 9,7 Prozent. Dies markiert den größten Einbruch während eines Quartals seit 1991. Einer der Hauptgründe umfasste die Unterbrechung vieler Lieferketten, was viele Unternehmen in der Industrie betraf. Natürlich spielte auch der erste Shutdown eine wichtige Rolle. Neben dem Einzelhandel litten viele Dienstleistungssektoren, wie z.B. der Tourismusbereich. Ein genereller Faktor für den Einbruch der Wirtschaft bildete auch die allgemeine Unsicherheit durch die Pandemie und deren Fortgang. Infolgedessen stellten viele Firmen unter anderem große Investitionsprojekte

zurück. Auf das gesamte Jahr gerechnet sank die Wirtschaftsleistung um 4,9 Prozent. Damit fiel der Rückgang nicht so stark aus, wie es ursprünglich am Anfang der Krise befürchtet worden war. In der Wirtschafts- und Finanzkrise von 2009 sank das BIP um 5,7 Prozent. Aufgrund des überraschend guten dritten Quartals, welches ein Wachstum von 8,5 Prozent verzeichnete, brach die jährliche Wirtschaftsleistung weniger stark als erwartet ein. Im letzten Quartal 2020 konnte trotz erneutem Shutdown die Wirtschaft um 0,3 Prozent zulegen. Die Shutdown-Situation und die damit einhergehenden Maßnahmen blieben im ersten Quartal 2021 weitestgehend bestehen und prägten somit auch die wirtschaftliche Entwicklung im ersten Viertel des Jahres 2021.

Allgemeine Konjunkturelle Situation

Im ersten Quartal 2021 blieb ein solch drastischer Einbruch der Wirtschaftsleistung wie im zweiten Quartal 2020 als Reaktion auf den Lockdown aus. Dies kann vor allem auf das produzierende Gewerbe zurückgeführt werden, welches seine Erholung über den Sommer auch in den Winter hinein mitnehmen konnte. Die vorausgehende Analyse der Flexibilisierungsinstrumente zeigte klar auf, dass Personaldienstleistungsunternehmen vor

allem von der Industrie abhängen (vgl. Abbildung 3). Somit spiegelt sich die Entwicklung des Verarbeitenden Gewerbes ebenfalls in Personaldienstleistungsfirmen wider. Die ifo Konjunkturumfrage für den Bereich der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften zeigt, dass die Geschäftslage im Frühjahr 2020 stark eingebrochen war, sich aber im Jahresverlauf nach und nach erholte (vgl. Abbildung 4). Diese Erholung wurde auch durch den

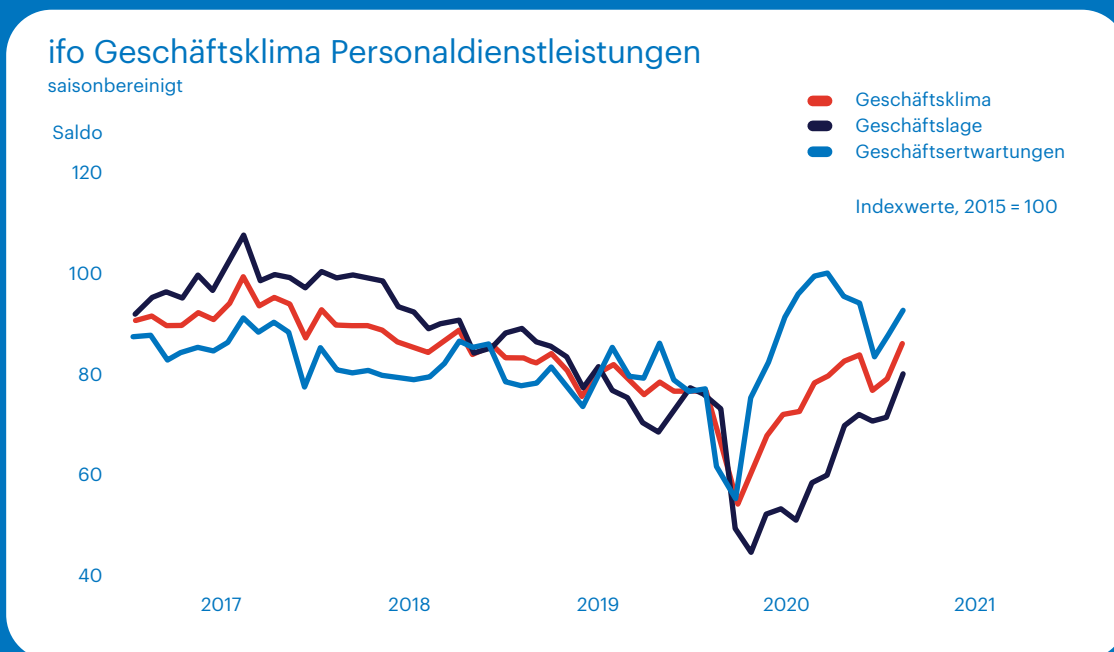


Abbildung 4

zweiten harten Lockdown nur unwesentlich beeinträchtigt, was sich in den Werten zum Jahresbeginn 2021 abzeichnet. Trotzdem ist anzumerken, dass der zugehörige Indikator noch unter seinem Vorjahresniveau liegt. Auf ihre Geschäftslage im kommenden halben Jahr blicken die Unternehmen zuversichtlich. Das Geschäftsklima

setzt sich aus den Komponenten zur Beurteilung der derzeitigen Geschäftslage und zu den Geschäftserwartungen für die kommenden sechs Monate zusammen und bildet damit einen wichtigen Frühindikator. Dieser erholt sich im Laufe des Jahres und liegt derzeit sogar über dem Vorjahreswert (Q1 2021: 85,6; Q1 2020: 77,6).

ifo Konjunkturuhr Personaldienstleistung

Die ifo Konjunkturuhr zeigt in einem Vier-Quadranten-Schema den zyklischen Zusammenhang von Geschäftslage und -erwartungen. Die vier in dieser Konjunkturuhr dargestellten Bereiche reichen im Uhrzeigersinn von Boom (rechts oben) über die Abkühlung (rechts unten) und die Krise (links unten) bis hin zur Erholung (links oben). Abgebildet werden die Abweichungen der Saldowerte von ihren jeweiligen langfristigen Mittelwerten. Hierbei bedeutet Boom, dass sowohl die Geschäftslage als auch die Geschäftserwartungen eine positive Abweichung aufzeigen und in der Krise entsprechend beide Abweichungen negative Werte annehmen. In der Abkühlung ist die Abweichung des Saldos zur Geschäftslage

zwar noch positiv, die Geschäftserwartungen weisen jedoch eine negative Differenz auf. Im Herbst 2020 wurde die Geschäftslage bereits per saldo als negativ beurteilt, dennoch überwogen zu diesem Zeitpunkt noch optimistische Stimmen hinsichtlich der Geschäftserwartungen. Aber auch diese trübten sich zum Ende des Jahres 2020 ein: Der Lockdown-Light mit Beginn im November, welcher Mitte Dezember nahtlos in den harten Shutdown überging, lies den Indikator des Lage-Erwartungs-Graphs wieder in den Krisen-Quadranten abrutschen. Am aktuellen Rand nähert sich der Zeiger in der Konjunkturuhr wieder dem Erholungs-Quadranten.

Konjunkturuhr Personaldienstleister

ifo Konjunkturumfragen: Abweichung vom Mittelwert, saisonbereinigt, 3-Monats-Durchschnitt

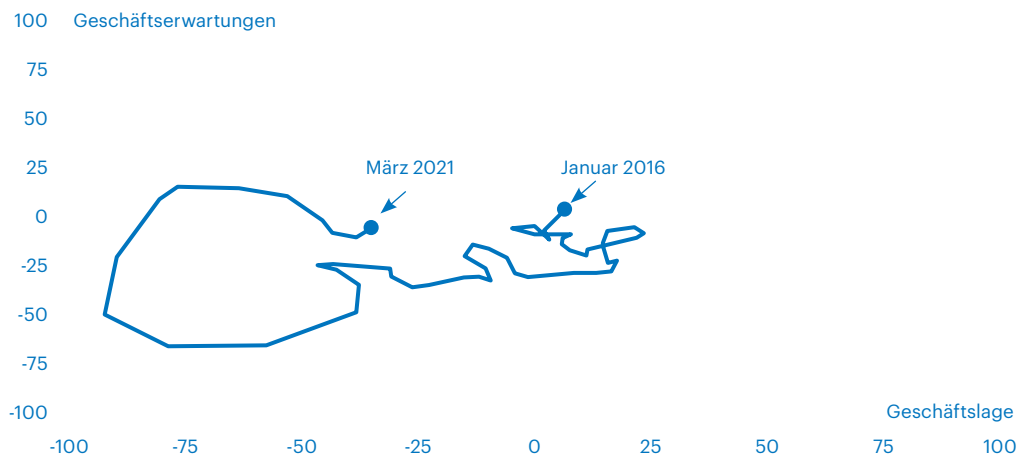


Abbildung 5

Sonderfragen im 1. Quartal 2021

Veränderungen im Personalbestand

Die Sonderfragen im ersten Quartal beschäftigten sich mit der Personalplanung und den zugehörigen Instrumenten. Ein Großteil der befragten Personalleiter*innen konnte zum Befragungszeitpunkt noch nicht absehen, inwieweit neue Stellen 2021 geschaffen werden oder ob es Stellenabbau geben wird. Dagegen berichtete über ein Drittel von neu zu schaffenden Stellen 2021, die bevorzugt über die externe Stellenausschreibung besetzt werden sollen. Hinsichtlich der Bewerberzahlen pro ausgeschriebener Stelle und der Mitarbeiterfluktuation konnte die Mehrheit der befragten Personalleiter*innen keine Veränderung in den vergangenen zwölf Monaten feststellen. Auch die Befristungspolitik bei Neueinstellungen im Jahr 2020 unterlag im Vergleich zu 2019 keinen großen Veränderungen. Innerhalb der Wirtschaftsbereiche gibt es jedoch erhebliche Unterschiede. Die Be-

fristungsquote ist im Verarbeitenden Gewerbe mit rund 47 % durchschnittlich am höchsten, gefolgt vom Handel mit 37 % und den Dienstleistern mit 26 %. Rund 14 % der Industrie- und Dienstleistungsunternehmen tätigten 2020 gar keine Neueinstellungen, im Handel waren es den Befragungsergebnissen zufolge 8 %. 17 % der befragten Personalverantwortlichen berichteten, in diesem Jahr Stellen abbauen zu wollen. Bevorzugt soll dies durch den Eintritt in den regulären Ruhestand geschehen. 43 % der befragten Unternehmen wollen jedoch auch zu betriebsbedingten Kündigungen greifen. Der Großteil der teilnehmenden Firmen plante bisher keine Umstrukturierung. Sollte diese allerdings erforderlich sein, liegt die größte Herausforderung den Personalleiter*innen zufolge darin, passendes Personal für neue Stellen zu finden, sowie die Mitarbeitermotivation aufrecht zu erhalten.

Stellenneubesetzungen, Entwicklung der Bewerberzahlen und Mitarbeiterfluktuation

Die Frage, ob 2021 in den Unternehmen neue Stellen geschaffen werden, beantworteten die Personalleiter*innen recht ausgeglichen. Über alle drei Wirtschaftsbereiche hinweg werden 36 % neue Stellen schaffen, 30 % gaben an, keine neu geschaffenen Stellen auszuschreiben und

die verbleibenden 34 % der Personalleiter*innen konnten darüber noch keine Aussage treffen (vgl. Abb. 6). Ein Blick auf die Größenklassen verrät, dass vor allem große Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden mehr Planungssicherheit haben, so dass in diesen 65 % von neu ein-

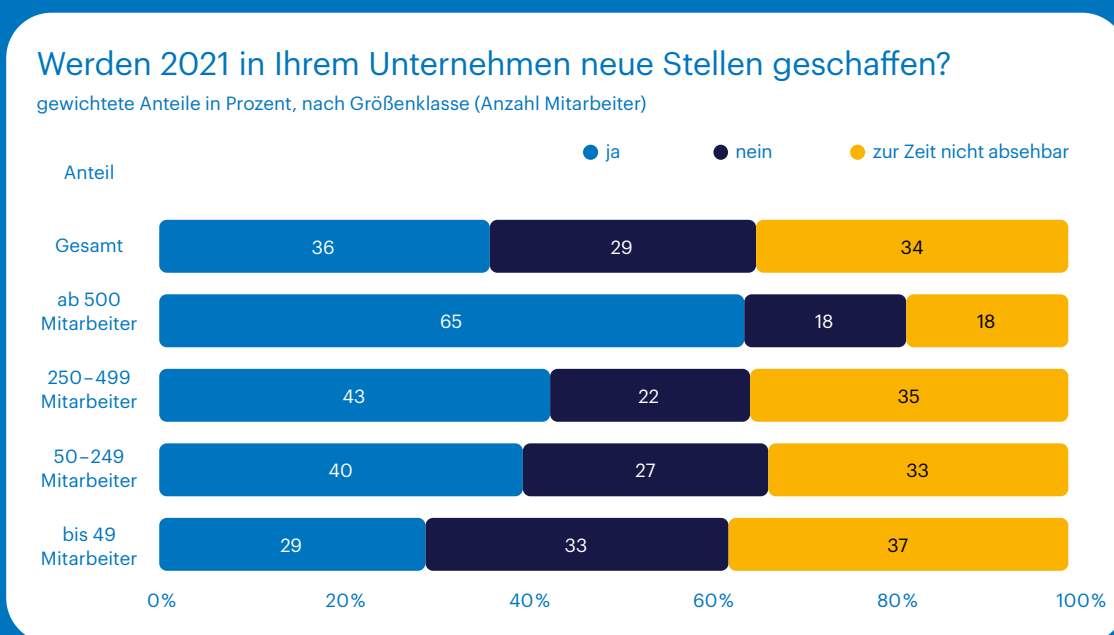


Abbildung 6

gerichteten Stellen berichteten. Als beliebtestes Ausschreibungsinstrument fungiert den befragten Personalleiter*innen die externe Stellenausschreibung (79 %), gefolgt von der Vermittlung über die Arbeitsagentur (53 %). Interne Stellenausschreibungen nutzen 46 %, dicht gefolgt von Empfehlungen mit 41 %. Eine Personalvermittlung beauftragen lediglich ein Viertel der befragten Personalleiter*innen. Als sonstige Kanäle wurden soziale Medien identifiziert oder die Übernahme von Azubis und Zeitarbeiter*innen. Bei der Frage nach den Ausschreibungsinstrumenten war die Mehrfachnennung ausdrücklich erlaubt. Ein Drittel der Befragten konnte keine Veränderung der Bewerberzahlen pro ausgeschriebener Stelle in den vergangenen zwölf Monaten feststellen. Ein Fünftel der Unternehmen hatte keine Stellen ausgeschrieben und konnte daher keine Aussage dazu treffen. Etwa 30 % berichteten von weniger eingegangenen Bewerbungen,

und lediglich 17 % von mehr Bewerberzahlen pro ausgeschriebener Stelle. Dies deutet auf eine anhaltend schwierige Situation bei der Suche nach geeigneten Fachkräften hin. Hinsichtlich der Mitarbeiterfluktuation wurde mehrheitlich (41 %) von einer unveränderten Lage im Vergleich zu den vergangenen zwölf Monaten gesprochen. In großen Unternehmen hingegen stellten 30 % der Umfrageteilnehmer*innen eine höhere Mitarbeiterfluktuation als in den vergangenen zwölf Monaten fest, während nur 21 % eine niedrigere Fluktuation meldeten. In allen anderen Größenklassen und Wirtschaftsbereichen liegt der Anteil der Antworten, die über eine niedrigere Fluktuation berichten über demjenigen, die einen höheren Personalwechsel im Vergleich zum Vorjahr feststellte. In der kleinsten Größenklasse fand in 25 % der Fälle überhaupt keine Fluktuation in den vergangenen zwölf Monaten statt.

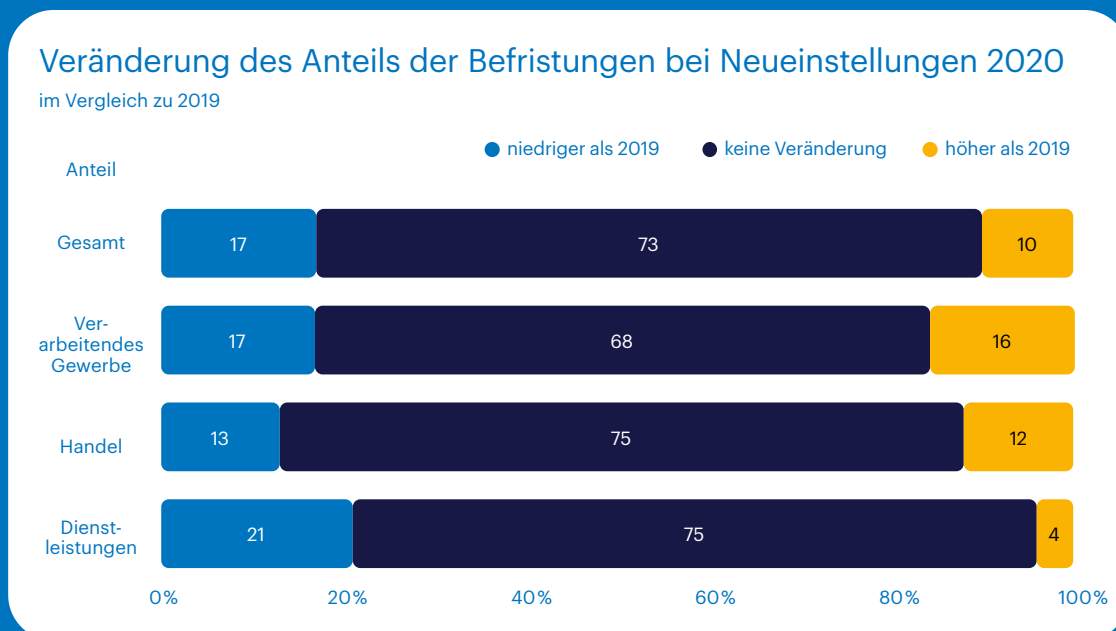


Abbildung 7

Kaum Veränderungen in der Befristungspolitik der Unternehmen

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie sind Informationen zur Entwicklung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse besonders interessant. Hierfür wurden Personalleiter*innen gefragt, wie hoch der Anteil befristeter Verträge bei Neueinstellungen 2020 war und wie sich dieser Anteil im Vergleich zu 2019 veränderte. In 12 % der Fälle kamen 2020 gar keine Neueinstellungen vor und gut ein Viertel gab an, dass Arbeitsverträge in ihrem jeweiligen Unternehmen grundsätzlich nicht befristet werden. Innerhalb der Wirtschaftsbereiche herrschen jedoch große Unterschiede. Im Dienstleistungsbereich meldeten knapp 30 %, dass die Verträge unbefristet ausgestellt wurden, während dies im Handel und im Verarbeitenden Gewerbe nur für 22 bzw. 16 % der befragten Unternehmen galt. Die Verteilung des Anteils befristeter Verträge bei Neueinstellungen nach Wirtschaftsbereichen bzw. Größenklassen zeigt aufschlussreiche Unterschiede (vgl. Tab. 1). Während der Median der Befristungsquote bei Neueinstellungen für alle Unternehmen betrachtet bei 10 % liegt, ist dieser bei Industrieunternehmen mit 50 % bedeutend höher. Im Durchschnitt liegt der niedrigste Anteil an Befristungen mit 26 % bei den Dienstleistungsunternehmen. Bei der Betrachtung nach Größenklassen wird deutlich, dass insbesondere Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden häufiger zu Befristungen bei Neueinstellungen greifen als kleinere.

Abbildung 7 zeigt, wie sich der Anteil der Befristungen bei Neueinstellungen im Jahr 2020 in Relation zu 2019 veränderte. Auf alle Wirtschaftsbereiche bezogen, gibt es überwiegend keine Veränderung in der Befristungspolitik. Die Anteile der Personalleiter*innen im Verarbeitenden Gewerbe, die einen höheren bzw. niedrigeren Befristungsanteil im Jahr 2019 angaben, halten sich mit ca. 16 % in etwa die Waage. Ein ähnliches Bild mit etwa ausgeglichenen 12 % auf beiden Seiten zeigt sich für den Handel. Bei den Dienstleistungsbetrieben berichteten 21 % der befragten Personalverantwortlichen, dass der Anteil der Befristungen bei Neueinstellungen 2020 geringer war als 2019, während 3,6 % einen höheren Anteil als 2019 meldeten.

Sofern die Befristungsquote von Neueinstellungen 2020 mind. 50 % betrug, präsentiert sich folgendes Bild nach Wirtschaftsbereichen (vgl. Abb. 8). 70 % der Industrieunternehmen vollzogen in ihrer Befristungspraxis 2020 bei Neueinstellungen im Vergleich zu 2019 keine Veränderung. In 17 % der Fälle dieses Wirtschaftsbereichs war der Anteil an Befristungen höher als im Jahr davor, in 13 % niedriger. Bei den Handels- und Dienstleistungsunternehmen veränderte sich die Befristungspolitik bei Neueinstellungen kaum, sofern die Befristungsquote mehr als 50 % betrug.

Gewichtete Befristungsquote für Neueinstellungen 2020 mit Perzentilen nach Wirtschaftsbereich und Größenklasse

Anzahl der Mitarbeiter

Wirtschaftsbereich	Anzahl	Befristungsquote	10%-Perzentil	25%-Perzentil	Median	75%-Perzentil	90%-Perzentil	Minimum	Maximum
Verarbeitendes Gewerbe	130	46,6	0	5	50	90	100	0	100
Handel	75	36,9	0	0	10	80	100	0	100
Dienstleistungen	132	25,9	0	0	1	50	100	0	100
Größenklassen	Anzahl	Befristungsquote	10%-Perzentil	25%-Perzentil	Median	75%-Perzentil	90%-Perzentil	Minimum	Maximum
bis 49	98	30,5	0	0	0	50	100	0	100
50-249	142	36,4	0	0	10	80	100	0	100
250-499	52	40,8	0	5	25	80	100	0	100
ab 500	45	39,6	0	3	35	80	80	0	100
Gesamt	337	35,0	0	0	10	80	100	0	100

Tabelle 1

Insgesamt zeigen die Befragungsergebnisse, dass bezüglich der Befristungspolitik bei Neueinstellungen im Jahr 2020 keine großen Veränderungen im Vergleich zu 2019 herrschte. Beide Anteile „mehr Befristungsanteil als 2019“ und „weniger Befristungsanteil als 2019“ halten sich in etwa die Waage. Allerdings zeichneten sich innerhalb der Wirtschaftsbereiche

unterschiedliche Tendenzen ab. Die Befristungsquote ist im Verarbeitenden Gewerbe mit rund 47 % durchschnittlich am höchsten, gefolgt vom Handel mit 37 % und den Dienstleistern mit 26 %. Rund 14 % der Industrie- und Dienstleistungsunternehmen tätigten 2020 gar keine Neueinstellungen, im Handel waren es den Befragungsergebnissen zufolge 8 %.

Stellenwegfall und Herausforderung bei einer bevorstehenden Umstrukturierung

44 % der befragten Personalleiter*innen teilten mit, dass 2021 in ihrem jeweiligen Unternehmen keine Stellen wegfallen werden (vgl. Abbildung 9). Während 17 % bereits einen Stellenabbau bestätigten, konnten 40 % darüber noch keine Aussage treffen. Ein Viertel der befragten Personalverantwortlichen im Verarbeitenden Gewerbe informierte über eine Verringerung des Personalbestands. Nach Größenklasse betrachtet, sollen vor allem in mittleren bis großen Unternehmen Stellen abgebaut werden: hier meldeten rund 38 % der Umfrageteilnehmer*innen entsprechende Pläne. Im Falle eines Beschäftigtenabbaus strebte über die Hälfte der befragten Personalleiter*innen an, dies über den regulären Ruhestand von Arbeitnehmer*innen zu erreichen. 43 % wollen betriebsbedingt kündigen, 32 % fördern freiwilliges Ausscheiden, 27 % bieten vorzeitigem Ruhestand und 20% Altersteilzeit an (Mehrfachantworten waren hier möglich).

Die beiden letztgenannten Instrumente spielen vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und in großen Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden eine wichtige Rolle. Outplacement, eine vom Unternehmen finanzierte Beratung zur beruflichen Neuorientierung für Arbeitnehmer*innen, wird zu einem geringen Maße in Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitenden angeboten. Der Wechsel in eine Transfergesellschaft (meist in Verbindung mit einem Sozialplan und in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit) wird den befragten Personalleiter*innen zufolge nur von sehr wenigen größeren Unternehmen verwendet. Die Transferagentur¹ dient keinem der befragten Unternehmen als Instrument zur Verringerung des Personalbestands. Das Auslaufen befristeter Verträge wiederum wurde im Kommentarfeld als zusätzliches Mittel zum Stellenabbau genannt.

Veränderung des Anteils der Befristungen bei Neueinstellungen 2020 im Vergleich zu 2019

Sofern Befristungsquote von Neueinstellungen mind. 50 Prozent beträgt

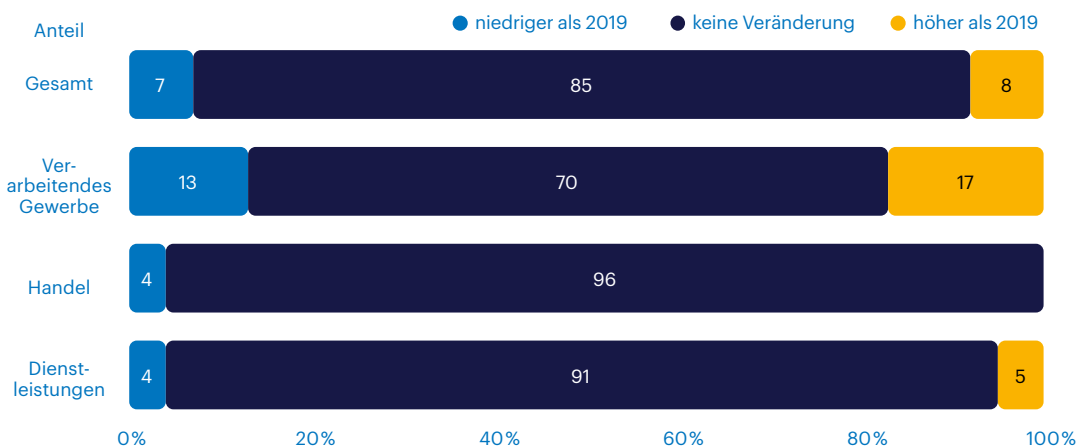


Abbildung 8

¹ „Im Gegensatz zu einer Transfergesellschaft, die die Rolle des Arbeitgebers übernimmt, bleiben die vom Stellenabbau betroffenen Mitarbeiter im Fall der Transferagentur Angestellte des Unternehmens. Sie werden allerdings von ihrer Arbeit freigestellt, um die Beratungsleistungen der Transferagentur in Anspruch nehmen zu können.“ (vgl. <https://www.rundstedt.de/wissen/was-ist-eine-transferagentur>).

Werden 2021 in Ihrem Unternehmen Stellen wegfallen?

gewichtete Anteile in Prozent, nach Größenklasse (Anzahl Mitarbeiter)

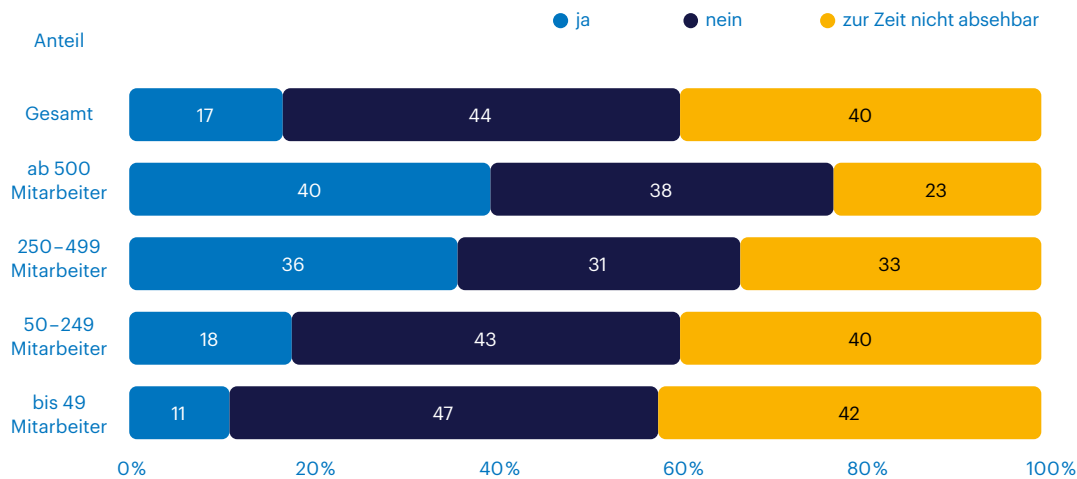


Abbildung 9

Generell betrachtet versteht man unter einer Umstrukturierung in einem Unternehmen eine organisatorische oder betriebswirtschaftliche Veränderung, wie etwa Neu- und Umgestaltungen von Bereichen und Abteilungen, aber auch die Änderung von Arbeitsabläufen. 43% der befragten Unternehmen haben keine Umstrukturierung geplant (vgl. Abb. 10). Auf die Frage, welche Herausforderungen bei einer bevorstehenden Umstrukturierung in ihrem jeweiligen Unternehmen nach zu erwarten seien, antworteten 42% der Personalleiter*innen, passendes Personal für neue Stellen zu finden, sowie die Mitarbei-

termotivation aufrecht zu erhalten. Die erfolgreiche Umschichtung des aktuellen Personals sehen ein Fünftel der befragten Personalleiter*innen insgesamt – in sehr großen Unternehmen betrifft dies sogar über die Hälfte – als Risiko für Umstrukturierungen.

Auch die Abstimmung mit dem Betriebsrat, schwierige Personalgespräche und der Schutz des Arbeitgeberimages stellen bei einer bevorstehenden Umstrukturierung vor allem Themen für Betriebe mit mehr als 250 Mitarbeitenden dar.

Herausforderungen bei einer Umstrukturierung

gewichtete Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich, nach Größenklasse (Anzahl Mitarbeiter)

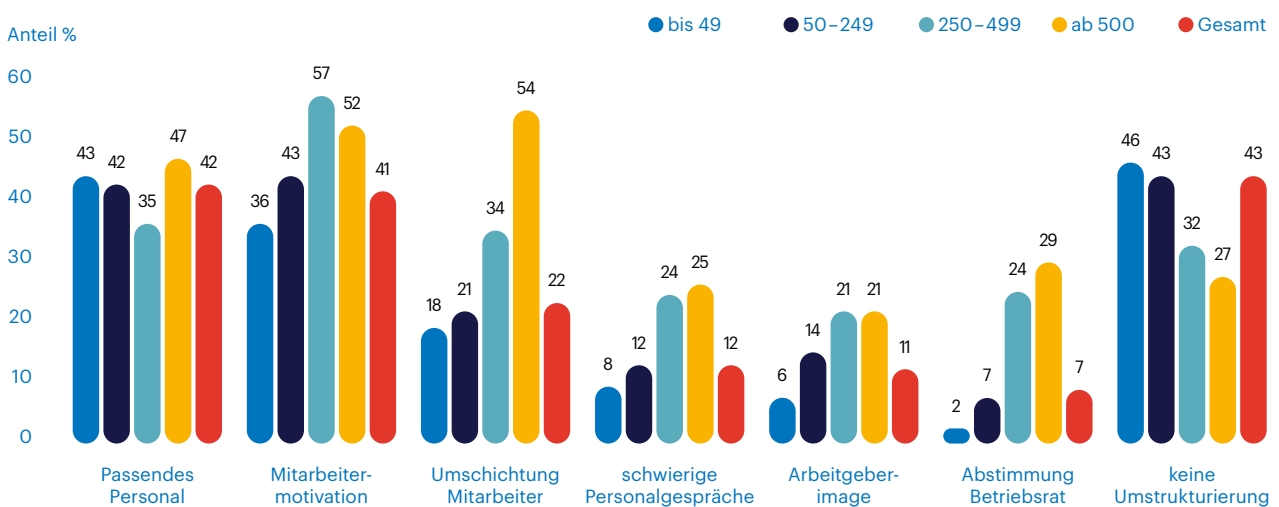


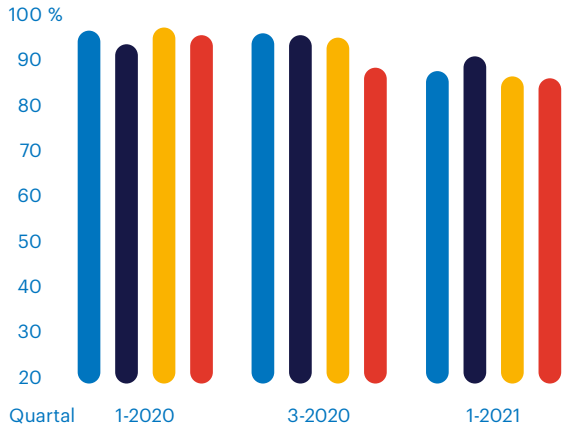
Abbildung 10

Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

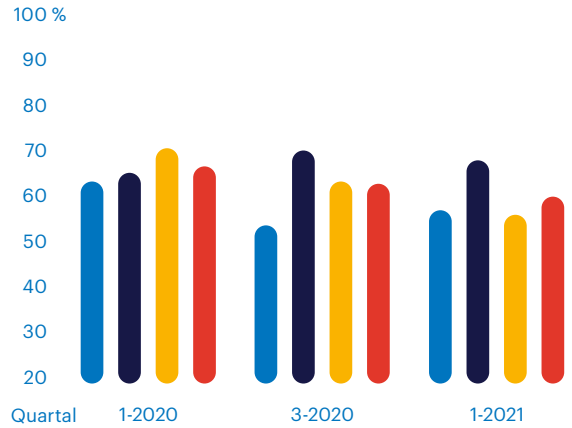
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

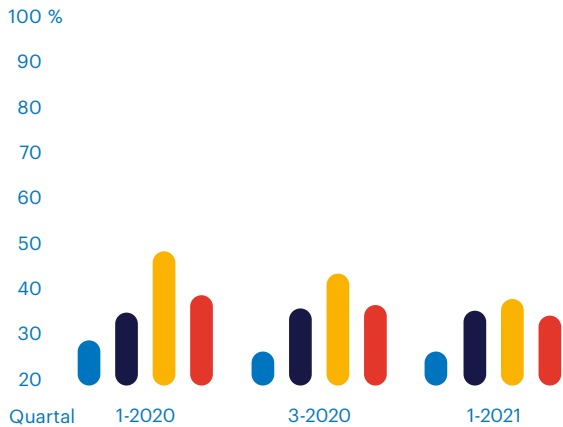
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Freie Mitarbeit

Anteil der Unternehmen, die freie Mitarbeit nutzen (in %)

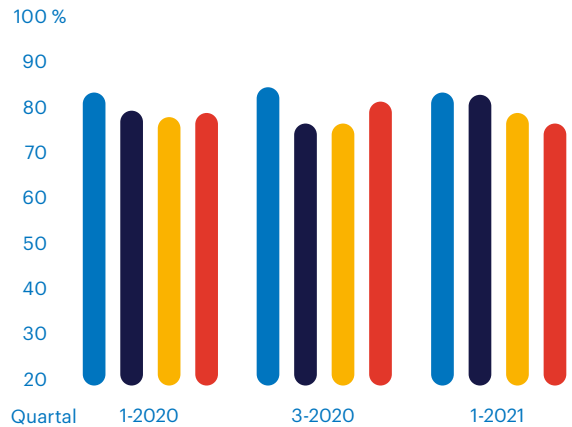
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Innerbetriebliche Umsetzungen

Anteil der Unternehmen, die innerbetriebliche Umsetzungen nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

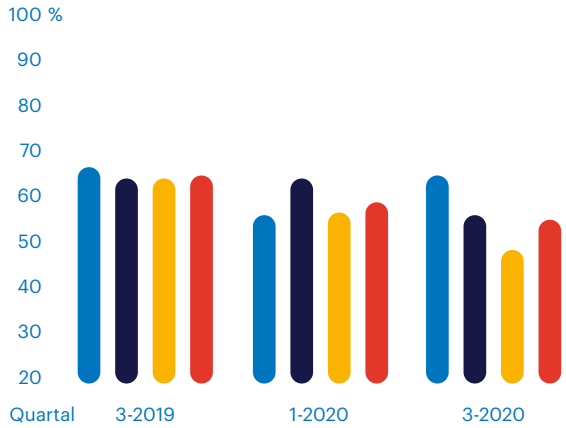


Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Befristete Verträge

Anteil der Unternehmen, die befristete Verträge nutzen (in %)

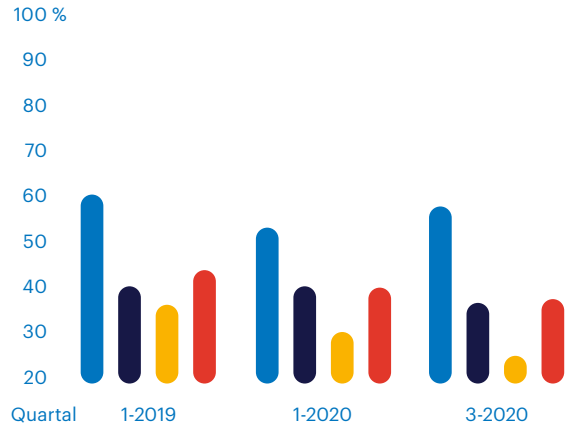
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

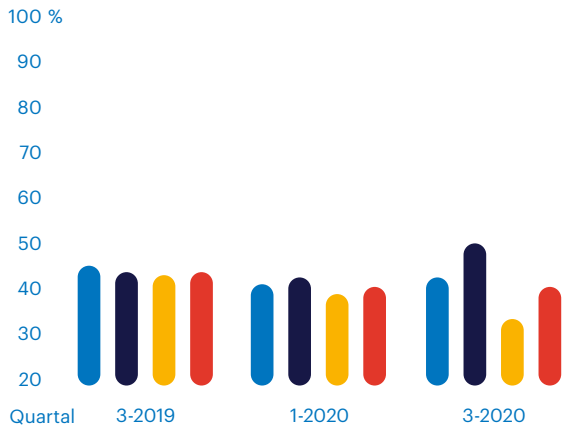
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Outsourcing

Anteil der Unternehmen, die freie Outsourcing nutzen (in %)

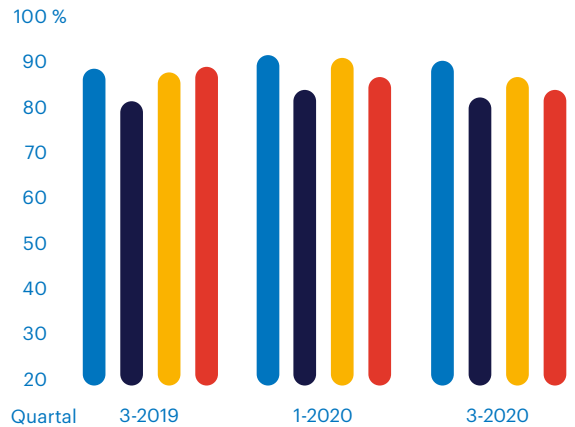
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

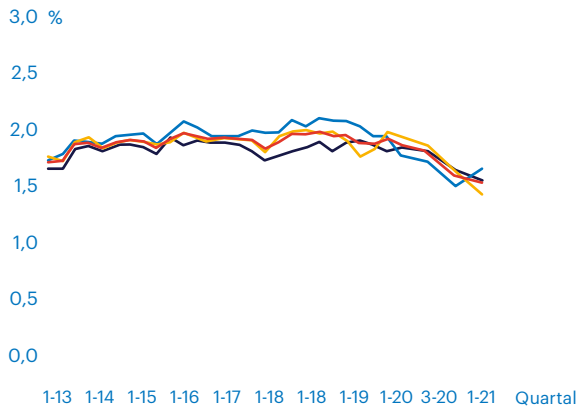


Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

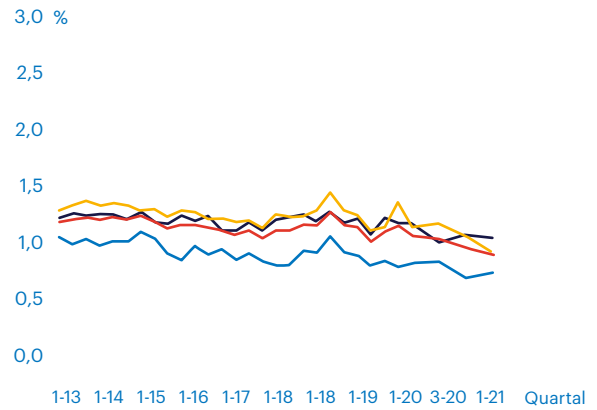
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

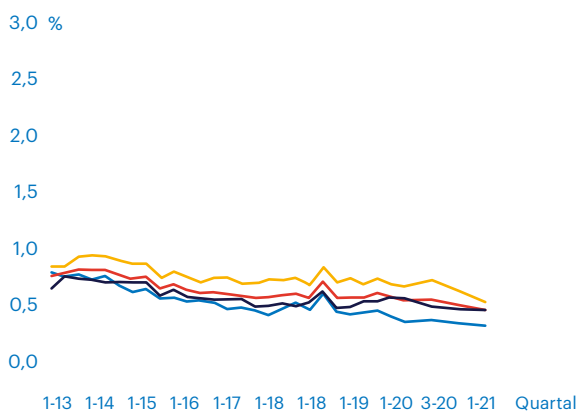
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Freie Mitarbeit

Anteil der Unternehmen, die freie Mitarbeit nutzen (in %)

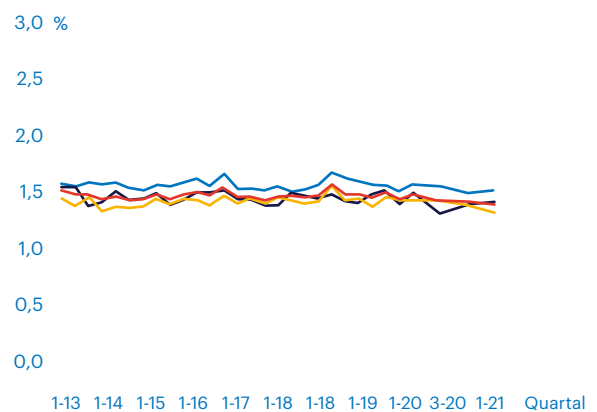
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Innerbetriebliche Umsetzungen

Anteil der Unternehmen, die innerbetriebliche Umsetzungen nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

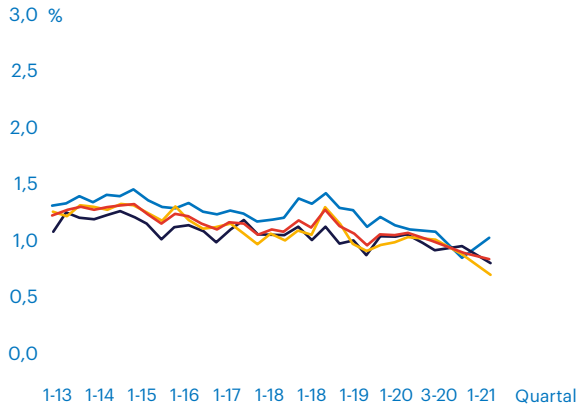


Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Befristete Verträge

Anteil der Unternehmen, die befristete Verträge nutzen (in %)

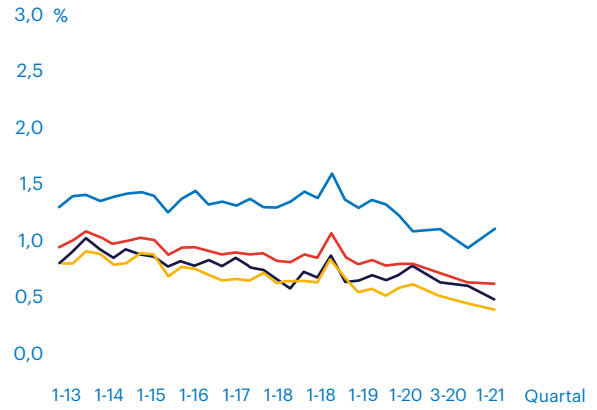
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

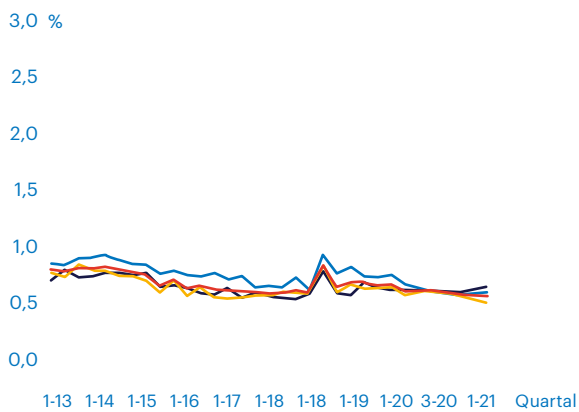
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Outsourcing

Anteil der Unternehmen, die freie Outsourcing nutzen (in %)

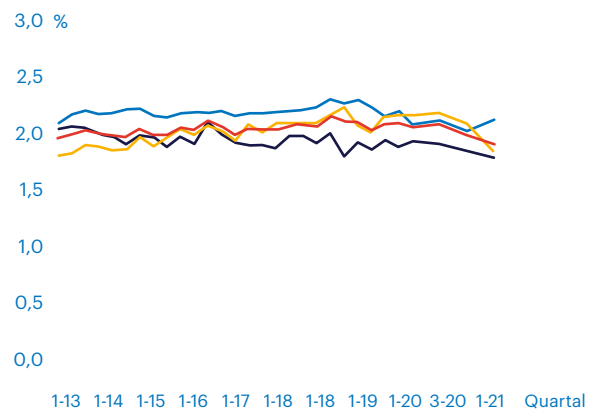
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Über Randstad Gruppe Deutschland

Randstad ist Deutschlands führender Personaldienstleister. Wir helfen Unternehmen und Arbeitnehmern dabei, ihr Potenzial zu verwirklichen, indem wir unsere technologische Kompetenz mit unserem Gespür für Menschen verbinden. Wir nennen dieses Prinzip „Human Forward“. In der Randstad Gruppe Deutschland sind wir mit 49.000 Mitarbeitern und rund 550 Niederlassungen in 300 Städten ansässig. Unser Umsatzvolumen umfasst rund 2,06 Milliarden Euro (2019). Neben der klassischen Zeitarbeit zählen die Geschäftsbereiche Professional Services, Personalvermittlung, HR Lösungen und In-house Services zu unserem Portfolio. Wir schaffen als erfahrener und vertrauensvoller Partner passgenaue Personallösungen für unsere Kundenunternehmen. Unsere individuellen Leistungs- und Entwicklungsangebote für Mitarbeiter und Bewerber machen uns auch für Fach-

und Führungskräfte zu einem attraktiven Arbeitgeber und Dienstleister. Seit über 50 Jahren in Deutschland aktiv, gehören wir mit der Randstad Gruppe Deutschland zur niederländischen Randstad N.V. Ein Gesamtumsatz von rund 23,7 Milliarden Euro (Jahr 2019), über 649.000 Mitarbeiter im täglichen Einsatz und rund 4.900 Niederlassungen in 38 Märkten machen unseren internationalen Unternehmenskonzern zum größten Personaldienstleister weltweit.

Zu unseren nationalen Zweigstellen gehören neben der Randstad Deutschland GmbH & Co KG außerdem die Unternehmen Tempo Team, Gulp, Monster, twago, Randstad Sourceright, Randstad Outsourcing GmbH sowie Randstad Automotive und Randstad Financial Services. CEO ist Richard Jäger.

Verantwortlich

Randstad Deutschland Pressestelle
Petra Timm
Helfmann-Park 8
65760 Eschborn
Fon 0 61 96 / 4 08-17 70
Fax 0 61 96 / 4 08-17 75
E-Mail: presse@randstad.de
www.randstad.de

Weitere Presseunterlagen und Bildmaterial zum Herunterladen finden Sie auch im Internet unter www.randstad.de.