

Randstad ifo-flexindex

Ergebnisse 2. Quartal 2015



ifo Personalleiterbefragung

Flexibilität im Personaleinsatz

Das ifo Institut befragt in Kooperation mit der Randstad Deutschland GmbH & Co. KG vierteljährlich mehr als 1 000 Personalleiter nach der Anwendung von verschiedenen Flexibilisierungsinstrumenten sowie nach deren Bedeutung. Damit soll der Frage nachgegangen werden, wie sich die Nutzung der Instrumente im Zeitverlauf ändert und welche Rolle die jeweiligen Flexibilisierungsmaßnahmen im Konjunkturzyklus spielen.

Anwendung von Flexibilisierungsmaßnahmen im Personalmanagement

Die Personaler geben in jedem Quartal an, welche Flexibilisierungsinstrumente in ihrem Betrieb angewendet werden. Nahezu jedes Unternehmen flexibilisiert seinen Personalbestand über einen Aufbau bzw. Abbau von Überstunden (97%), auch Arbeitszeitkonten (89%) und innerbetriebliche Umsetzungen (86%) werden sehr häufig eingesetzt. Die Anteile dieser drei Instrumente haben sich gegenüber den Ergebnissen im Quartal zuvor nicht geändert. Etwas weniger häufig werden Flexibilisierungsmaßnahmen angewendet, die auf einem zusätzlichen Einsatz externer Beschäftigung beruhen. Befristete Verträge (81%), Minijobs (76%) werden dabei intensiver genutzt als Zeitarbeit (65%), Outsourcing (53%) und freie Mitarbeit (51%).

Im zweiten Quartal gaben die Personaler an, Zeitarbeit wieder häufiger zu verwenden, wobei der Anteil im Verarbeitenden Gewerbe (77%) deutlich höher ausfiel als im Handel oder Dienstleistungsbereich (59% bzw. 58%). Minijobs wurden wiederholt weniger häufig eingesetzt und fanden besonders im Verarbeitenden Gewerbe etwas seltener Anwendung als im Quartal zuvor (67%).

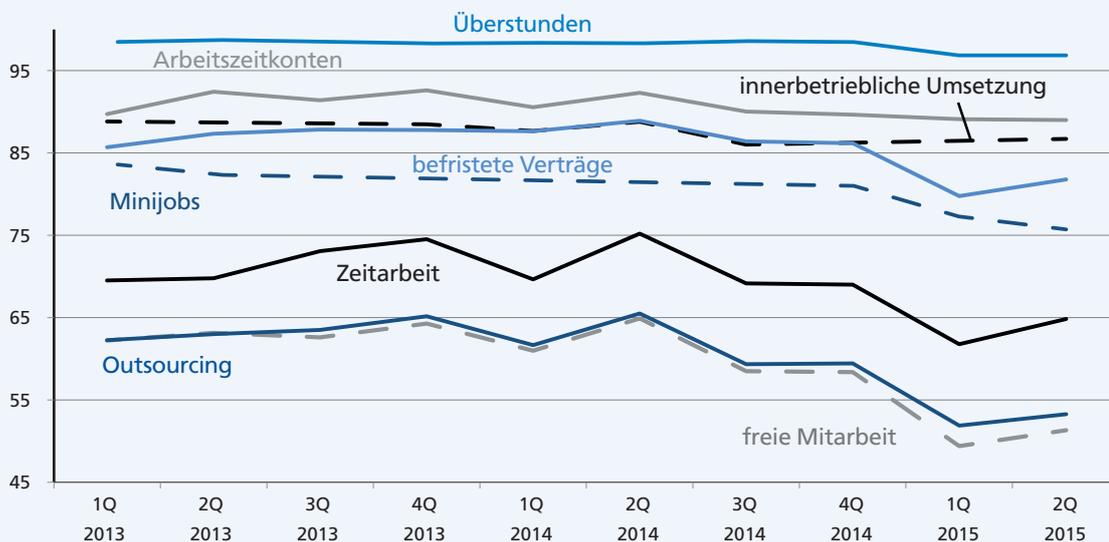


Die Anteile der weiteren Instrumente, also von befristeten Verträgen, freier Mitarbeit und Outsourcing, sind minimal gestiegen. Im Vorquartal verzeichneten alle Flexibilisierungsmaßnahmen, die sich nicht vorrangig auf die Stammbeschäftigung beziehen, einen starken Rückgang in der Anwendung, der mit dem jüngsten Anstieg jedoch nicht ausgeglichen werden konnte.

randstad-ifo-flexindex

» Unternehmen, die ihre Beschäftigung über folgende Maßnahmen flexibilisieren

Anteile in %



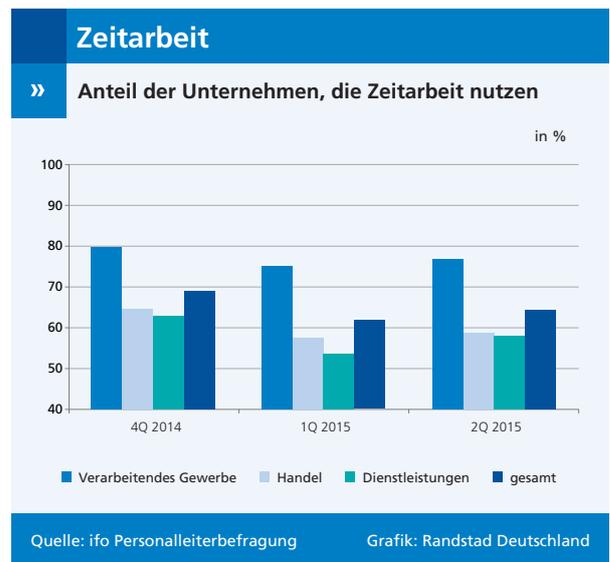
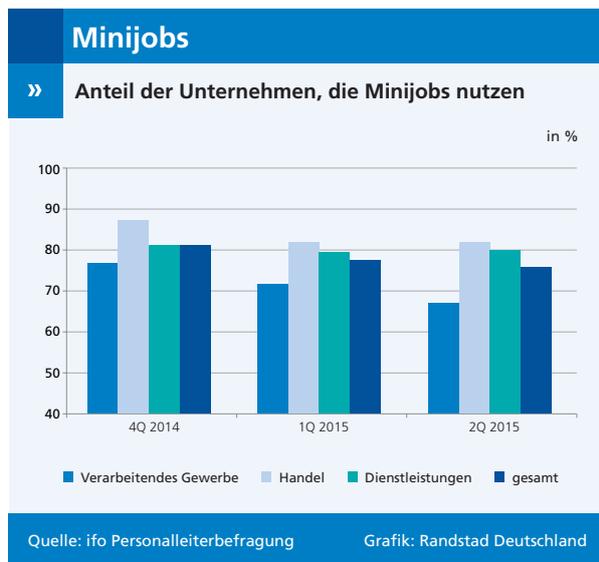
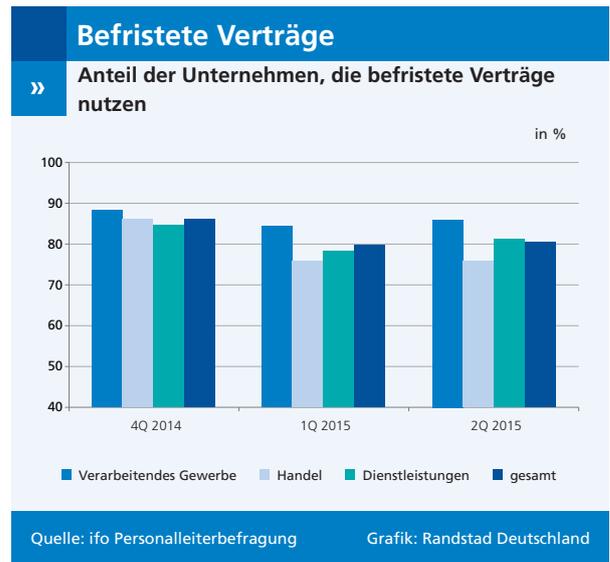
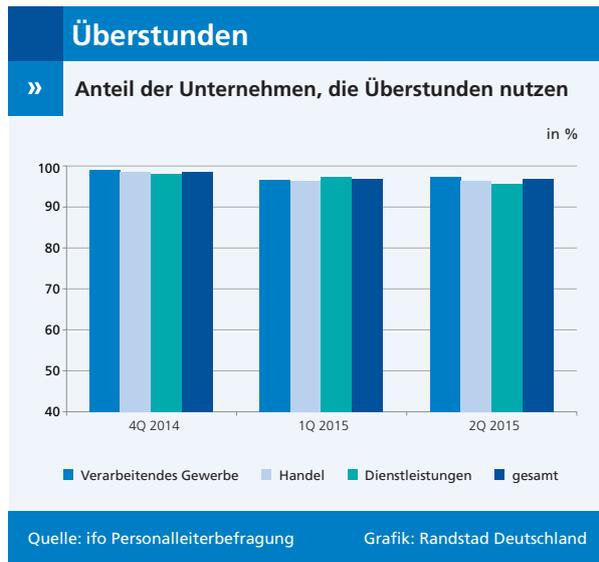
Quelle: ifo Personalleiterbefragung im 2. Quartal 2015

Grafik: Randstad Deutschland

Betrachtet man den Verlauf der Anteile über die vergangenen zwei Jahre hinweg, so lassen sich die Flexibilisierungsinstrumente in zwei Gruppen unterteilen. Die Anteile der Unternehmen, die ihren Personaleinsatz mittels Überstunden, Arbeitszeitkonten und innerbetrieblichen Umsetzungen flexibilisieren, haben sich kaum geändert.

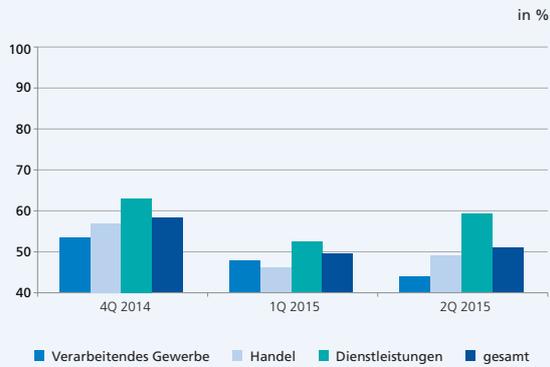
Diese Flexibilisierungsmaßnahmen betreffen vorrangig die Stammbeschäftigung und werden entsprechend häufig eingesetzt. Anders verlaufen die Anteile bei den weiteren Instrumenten, deren Anwendung über die Quartale hinweg – teils stark – schwankt.

Anwendung der Flexibilisierungsinstrumente im Detail



Freie Mitarbeit

» Anteil der Unternehmen, die freie Mitarbeit nutzen

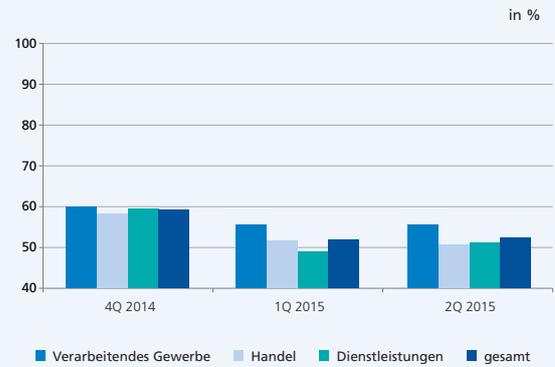


Quelle: ifo Personalleiterbefragung

Grafik: Randstad Deutschland

Outsourcing

» Anteil der Unternehmen, die Outsourcing nutzen

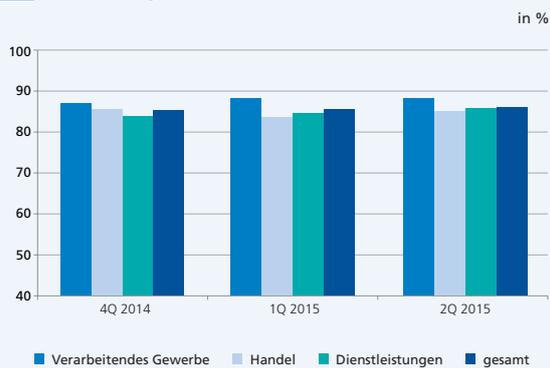


Quelle: ifo Personalleiterbefragung

Grafik: Randstad Deutschland

Innerbetriebliche Umsetzung

» Anteil der Unternehmen, die innerbetriebliche Umsetzung nutzen



Quelle: ifo Personalleiterbefragung

Grafik: Randstad Deutschland

Arbeitszeitkonten

» Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen



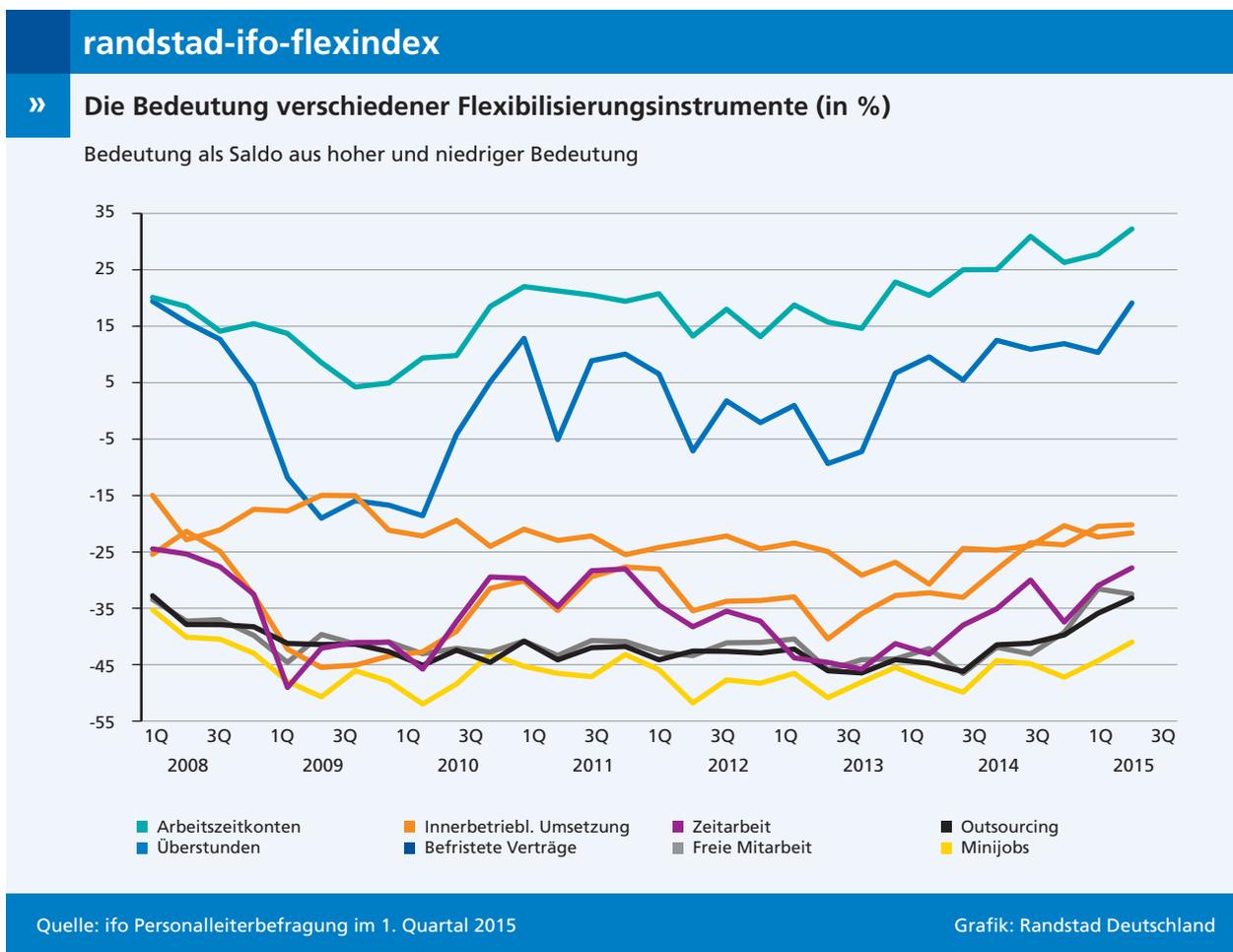
Quelle: ifo Personalleiterbefragung

Grafik: Randstad Deutschland

Die Bedeutung personalpolitischer Instrumente im Zeitablauf

Um einen Indikator für die Bedeutung der verschiedenen Flexibilisierungsinstrumente zu erstellen, werden die Unternehmen gebeten, diese mit „hoch“, „mittel“ oder „gering“ zu bewerten. Der Indikator für die Bedeutung wird durch den Saldo aus den Anteilen der Antworten „hohe Bedeutung“ und „niedrige Bedeutung“ bestimmt, in denen die entsprechenden Flexibilisierungsinstrumente Anwendung finden. Geben die Personalleiter „keine Anwendung“ an, werden sie in der Ermittlung der Bedeutung nicht berücksichtigt.

Im zweiten Quartal 2015 bewerteten die Personalierer die Bedeutung von fast jedem Flexibilisierungsinstrument höher als im Quartal zuvor; einzig der Indikator für freie Mitarbeit ging leicht zurück. Bereits im Vorquartal wurden sechs von acht Flexibilisierungsmaßnahmen eine höher Bedeutung beigemessen. Besonders deutlich stieg die Bedeutung zuletzt von Überstunden, aber auch Arbeitszeitkonten, Minijobs und Outsourcing wurden gegenüber dem Vorquartal höher bewertet.

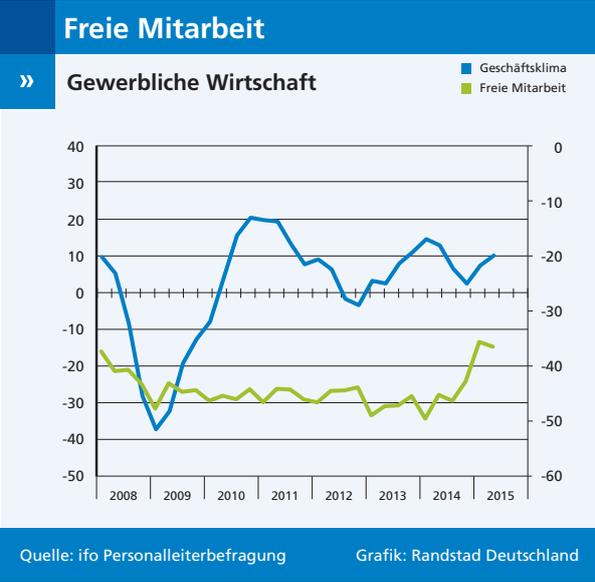


Die Bedeutung personalpolitischer Instrumente im Einzelnen

Im Folgenden werden die einzelnen Ergebnisse zusammen mit dem ifo-Geschäftsklimaindikator abgebildet, um die Bewertungen der Unternehmen in den konjunkturellen Kontext einordnen zu können. Einige Instrumente, wie Überstunden,

Arbeitszeitkonten und insbesondere auch Zeitarbeit, weisen über den Beobachtungszeitraum einen starken Gleichlauf zwischen den Einschätzungen der Bedeutung und der konjunkturellen Entwicklung auf.





Sonderfrage I: „Suchen Sie online nach Informationen über Ihre Bewerber?“

Im Durchschnitt gaben 39% der Personalleiter an, online nach Informationen über ihre Bewerber zu suchen. Untergliedert nach Wirtschaftsbereichen gab es dabei nur minimale Abweichungen vom Durchschnitt, auch zwischen den Beschäf-

tigtengrößenklassen fallen die Anteile der Ja-Antworten sehr homogen aus und reichen von 35% in kleinen Unternehmen (mit weniger als 50 Beschäftigten) bis 40% in großen Unternehmen (mit 500 und mehr Mitarbeitern).



Mehr als zwei Drittel der Personaler, die online nach Informationen suchen, gaben an, berufliche Netzwerke zu nutzen, wie beispielsweise Xing oder LinkedIn. In großen Unternehmen (mit mindestens 500 Mitarbeitern) lag der Anteil mit 84%

am höchsten. Unter den Wirtschaftsbereichen fiel der Anteil im Dienstleistungssektor mit 74% am höchsten aus; im Verarbeitenden Gewerbe (70%) und im Handel (65%) nutzen weniger Personaler berufliche Netzwerke für die Recherche.



In sozialen Netzwerken suchen weniger Personaler – im Durchschnitt 48% – nach Informationen. Im Handel (52%) und im Dienstleistungsbereich (49%) lagen die Anteile leicht über dem Anteil der Ja-Antworten im Verarbeitenden Gewerbe (41%). Untergliedert nach Unternehmensgrößen sinken die Anteile hier mit zunehmender Mitarbeiterzahl; sie reichen von 29% in großen Unternehmen bis zu 51% in kleinen Unternehmen. Nach Informationen außerhalb von



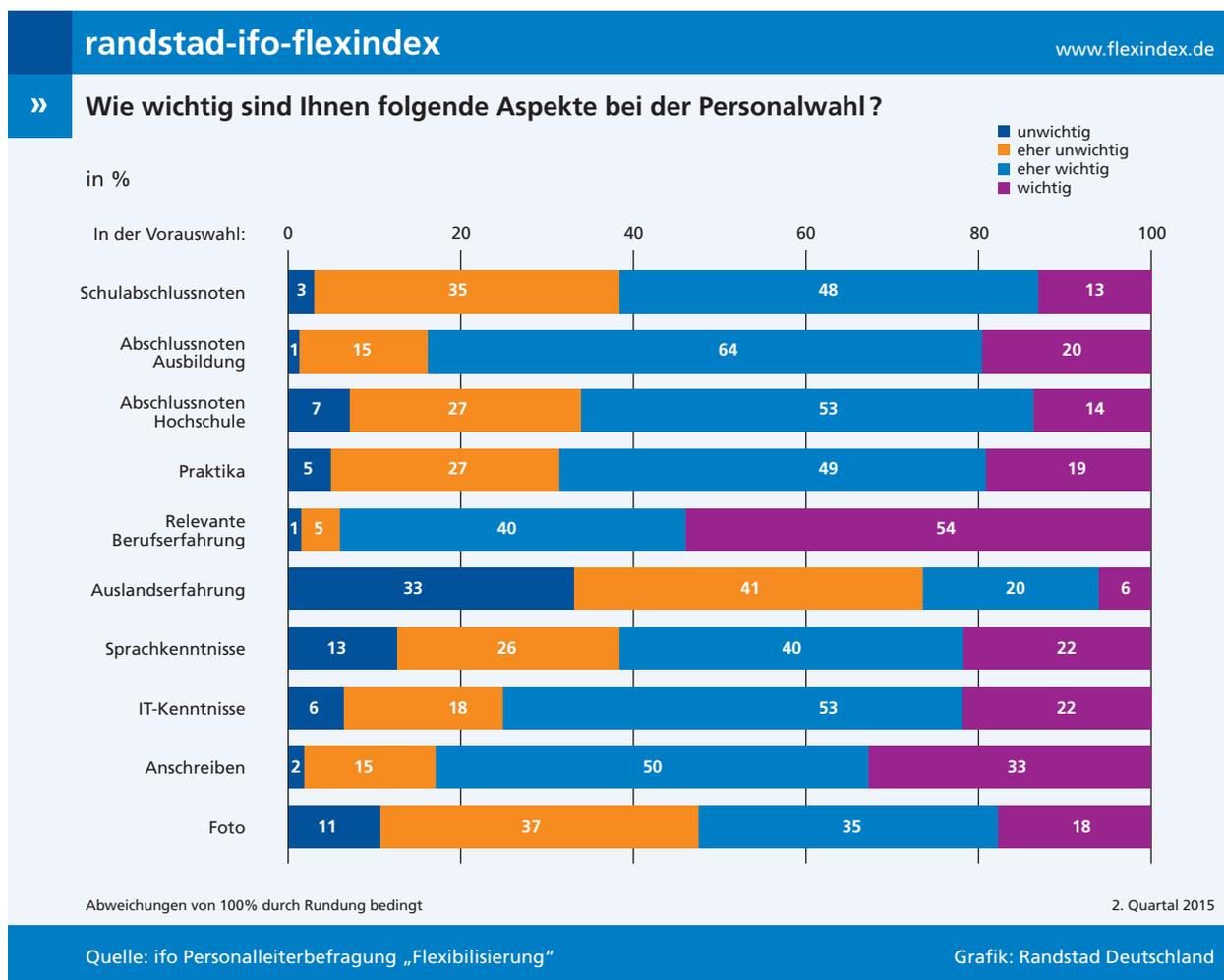
beruflichen oder sozialen Netzwerken suchen 38% der Personalleiter; auch hier fielen die Anteile der Ja-Antworten im Verarbeitenden Gewerbe (33%) geringer aus als im Dienstleistungsbereich (41%). Mit steigender Mitarbeiterzahl nimmt der Anteil der Personaler, die gezielt nach sonstigen Informationen suchen, ab und liegt zwischen 17% in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten bis hin zu 41% in Firmen mit weniger als 50 Mitarbeitern.

Sonderfrage II: „Welche Faktoren sind Ihnen in der Personalauswahl wichtig?“

In der zweiten Sonderfrage wurden die Personalleiter gebeten, verschiedene Aspekte zu bewerten, nach denen Bewerber in der Vorauswahl sowie der finalen Auswahl eingeschätzt werden. Die Unternehmen konnten wählen zwischen „unwichtig“, „eher unwichtig“, „eher wichtig“ und „wichtig“.

In der Vorauswahl bewerteten die meisten Personaler relevante Berufserfahrung mit „wichtig“ (54%), gefolgt von dem Anschreiben (33%), den IT und Sprachkenntnissen (jeweils 22%), Abschlussnote (Ausbildung) (20%), den absolvierten Praktika (19%) und dem Foto (18%). Die

„unwichtig“-Antworten überwogen bei den Faktoren Auslandserfahrung (33%), Sprachkenntnisse (13%) und Foto (11%). Betrachtet man die Antworten als Summe aus den jeweils positiven bzw. negativen Bewertungen – also „wichtig“ und „eher wichtig“ bzw. „eher unwichtig“ und „unwichtig“ zusammen –, so sind für die Personaler in der Vorauswahl die relevanten Berufserfahrung (94%), die Abschlussnoten in der Ausbildung (84%) und das Anschreiben (83%) am wichtigsten und Auslandserfahrung (74%), Foto (48%) und Sprachkenntnisse zusammen mit Schulabschlussnoten (jeweils 38%) am wenigsten wichtig.

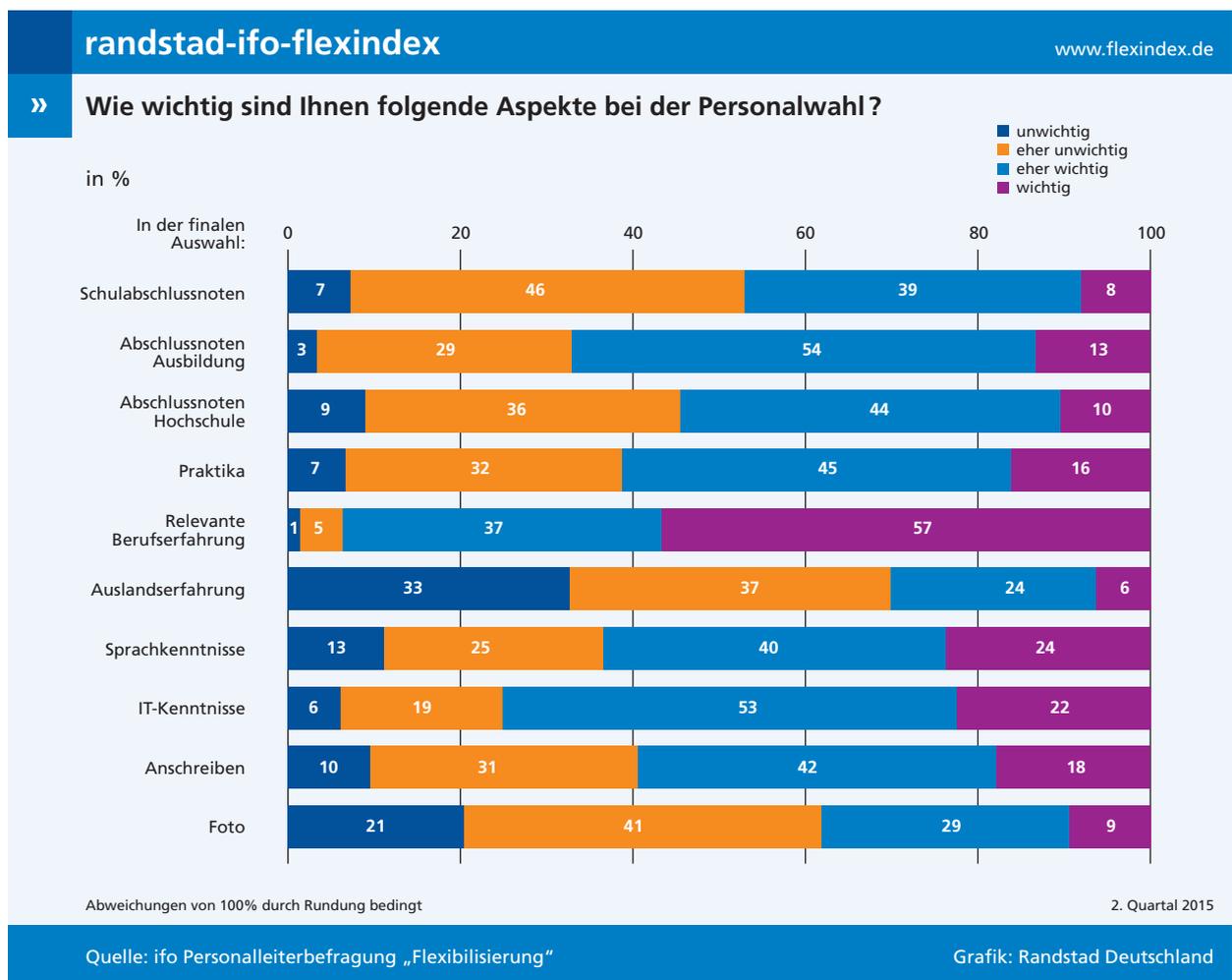


Berechnet man den Saldo aus den positiven („wichtig“ und „eher wichtig“) und negativen („unwichtig“ und „eher unwichtig“) Einschätzungen, so überwiegen bei allen Faktoren die positiven Stimmen – einzig bei den Auslandserfahrungen fällt die Differenz sogar deutlich negativ aus. Betrachtet man nur die Einschätzungen „wichtig“ und „unwichtig“, so ist nur bei den Sprachkenntnissen die Differenz negativ; im Durchschnitt der Antworten scheint dieser Aspekt somit eine untergeordnete Rolle zu spielen. Bei allen anderen Aspekten überwiegen die „wichtig“-Antworten.

In der finalen Bewerbungsrunde ist für fast alle Personaler die relevante Berufserfahrung mit Abstand am wichtigsten; 94% bewerteten dies mit „eher wichtig“ oder „wichtig“. Hier ist auch

der Anteil der „wichtig“-Antworten am höchsten (57%), gefolgt von Sprachkenntnissen (24%), IT-Kenntnissen (22%), dem Anschreiben (18%). In der finalen Bewerbungsrunde wurde die Einschätzung „unwichtig“ am häufigsten bei der Auslandserfahrung (33%), dem Foto (21%), den Sprachkenntnissen (11%) und dem Anschreiben (10%) genannt.

Betrachtet man wieder die Antwortgruppen „wichtig“ und „eher wichtig“ bzw. „unwichtig“ und „eher unwichtig“ zusammen, so sind Auslandserfahrung (70%), Foto (62%) und Schulabschlussnote (53%) eher unwichtig bzw. unwichtig und relevante Berufserfahrung (94%), IT-Kenntnisse (75%), Abschlussnote (Ausbildung, 67%) und relevante Praktika (61%) mindestens eher wichtig.

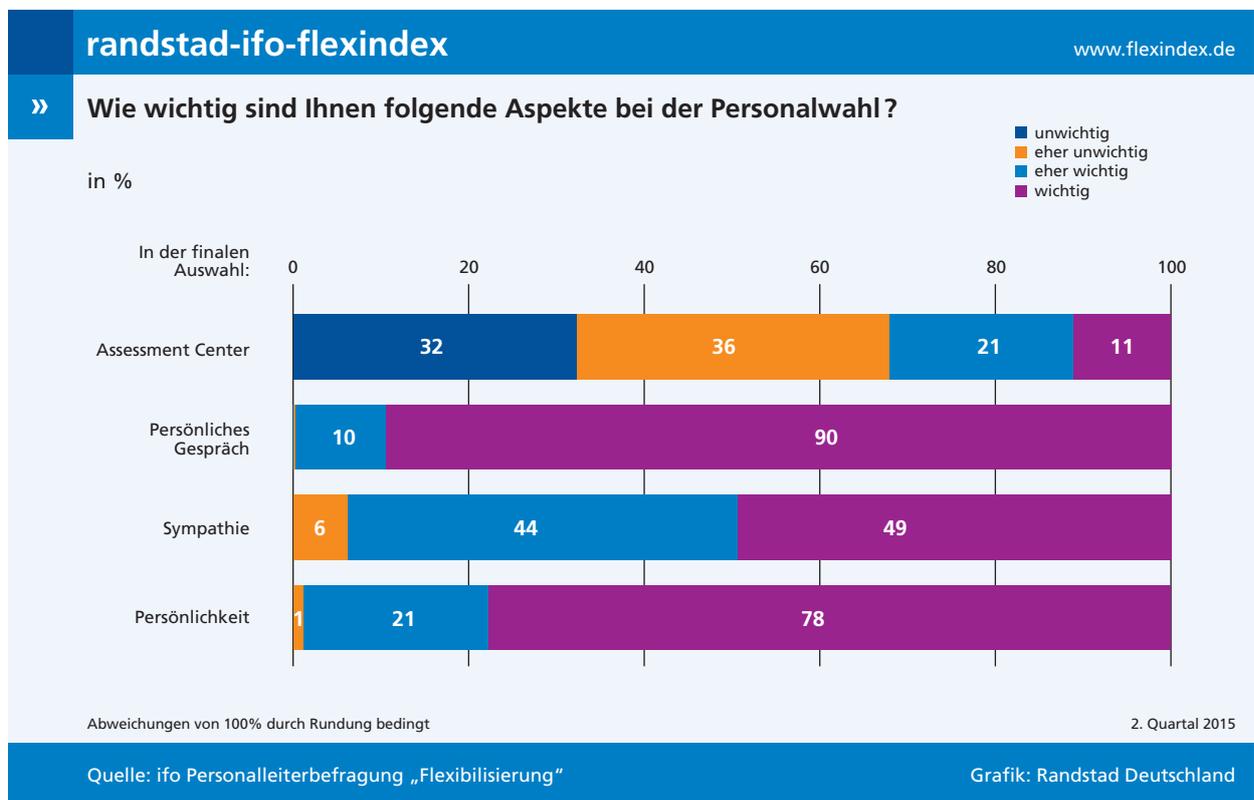


Im Vergleich der Bewertungen der Faktoren in der finalen Bewerbungsrunde gegenüber der Vorrunde ist die Summe der Einschätzungen „wichtig“ und „eher wichtig“ bei nahezu allen Faktoren zurückgegangen, insbesondere bei dem Anschreiben, dem Foto und den Abschlussnoten. In der finalen Bewerbungsrunde haben diese Anteile lediglich bei der Auslandserfahrung und den Sprachkenntnissen minimal zugenommen.

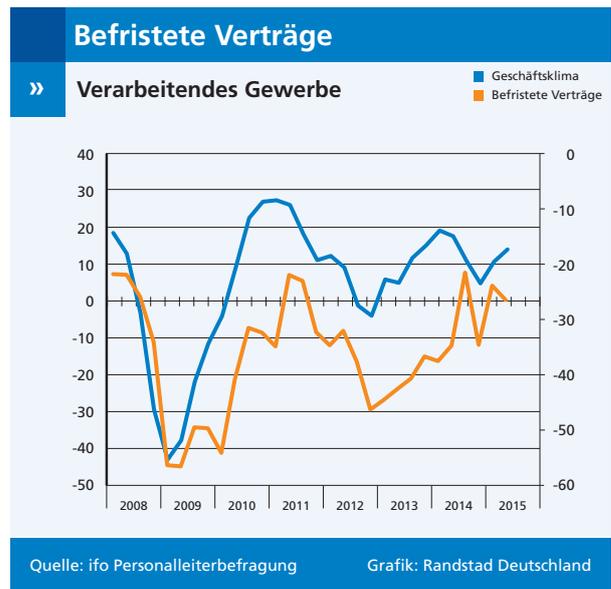
Im Hinblick auf die finale Auswahl konnten die Personalleiter noch weitere Faktoren bewerten. Assessment Center hielten 32% der Teilnehmer für „eher wichtig“ oder „wichtig“.

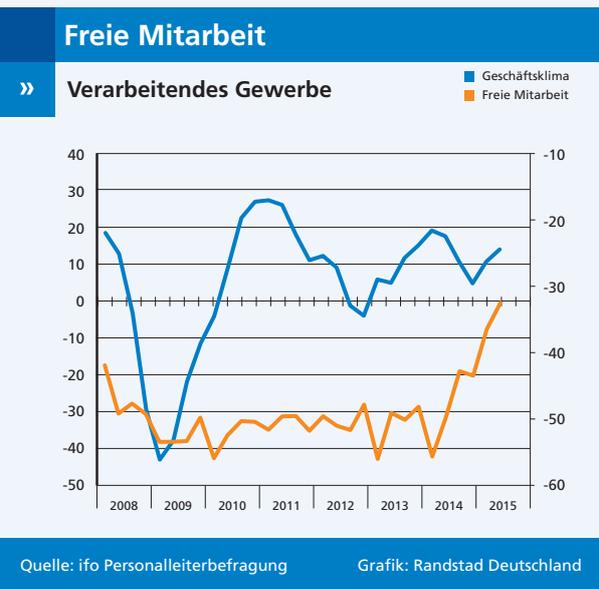
Wie die Ergebnisse zeigen, hat ein persönliches Gespräch mit dem Bewerber in der finalen Auswahl die größte Bedeutung. 90% der befragten Personalleiter bewerteten dieses mit „wichtig“, 10% mit „eher wichtig“.

Die Persönlichkeit des Bewerbers hielten 78% der Personalleiter für „wichtig“ bzw. 21% für „eher wichtig“, Sympathie spielt eine nur etwas weniger große Rolle. Insgesamt sind ein persönliches Gespräch, Sympathie, die Persönlichkeit des Bewerbers und relevante Berufserfahrung die mit Abstand wichtigsten Faktoren in der finalen Auswahl der Bewerber.

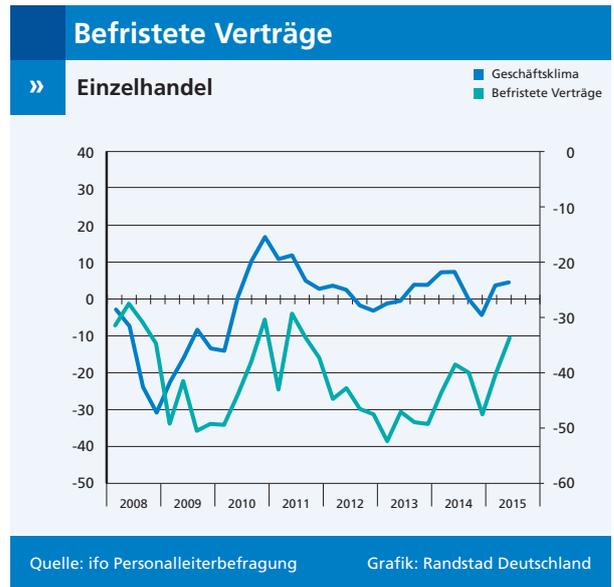
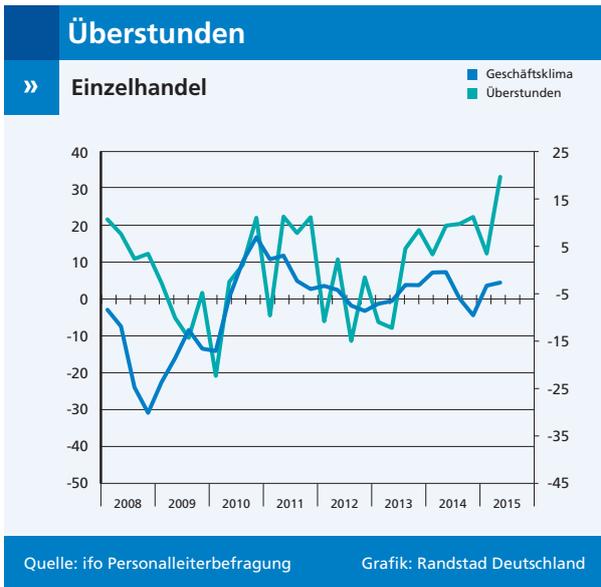


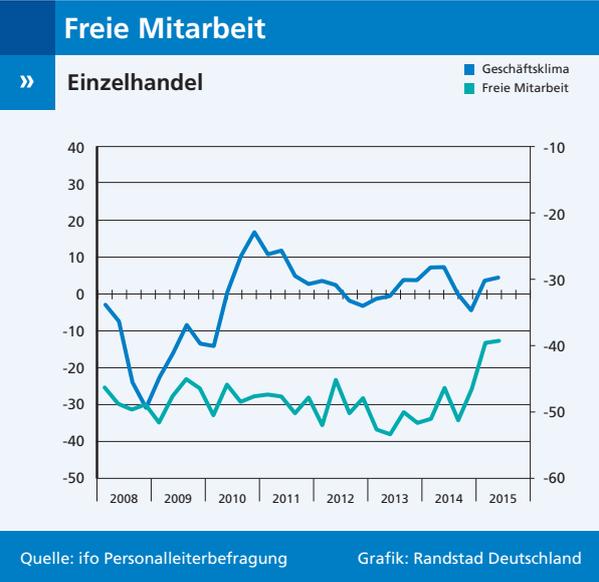
Die Bedeutung personalpolitischer Instrumente im Verarbeitenden Gewerbe



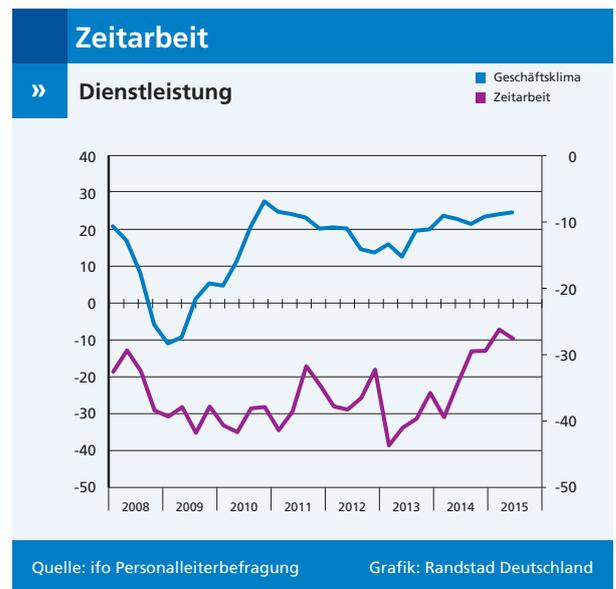
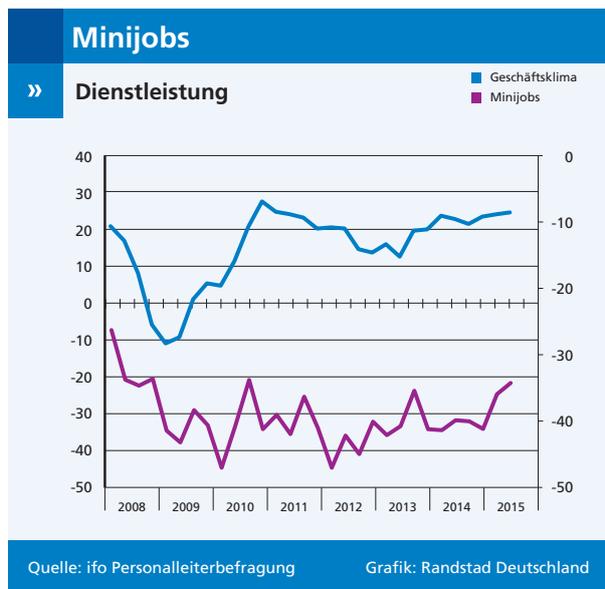
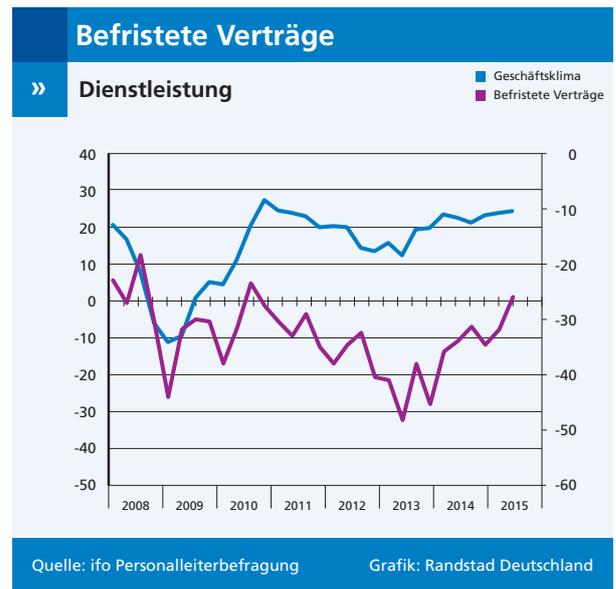


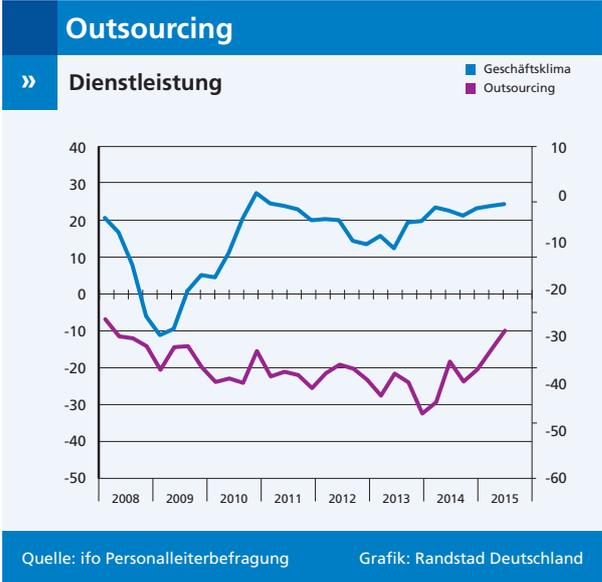
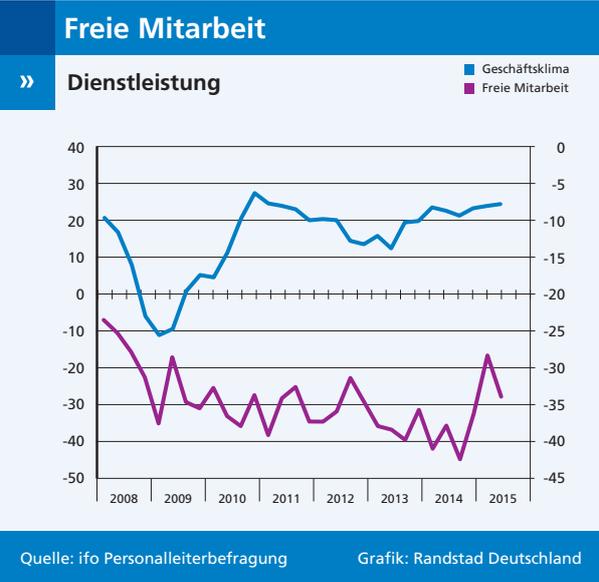
Die Bedeutung personalpolitischer Instrumente im Handel





Die Bedeutung personalpolitischer Instrumente im Dienstleistungsbereich





Über Randstad Gruppe Deutschland

Mit durchschnittlich rund 58.000 Mitarbeitern und 550 Niederlassungen in rund 300 Städten sowie einem Umsatz von rund 1,95 Milliarden Euro (2014) ist die Randstad Gruppe der führende Personaldienstleister in Deutschland. Randstad bietet Unternehmen unterschiedlicher Branchen umfassende Personalservice-Konzepte. Neben der klassischen Zeitarbeit gehören zum Portfolio von Randstad unter anderem die Geschäftsbereiche Professional Services, Personalvermittlung, HR Lösungen und Inhouse Services. Mit seinen passgenauen Personallösungen ist Randstad ein wichtiger strategischer Partner für seine Kundenunternehmen. Durch die langjährige Erfahrung unter anderem in der Personalvermittlung und Personalüberlassung sowie individuelle Leistungs- und Entwicklungsangebote für Mitarbeiter und Bewerber, ist Randstad auch für Fach- und Führungskräfte ein attraktiver

Arbeitgeber und Dienstleister. Als Impulsgeber für den Arbeitsmarkt hat Randstad bereits im Jahr 2000 einen flächendeckenden Tarifvertrag mit ver.di abgeschlossen, der als Grundlage für die geltenden tariflichen Regelungen in der gesamten Branche diente.

Randstad ist seit rund 45 Jahren in Deutschland aktiv und gehört zur niederländischen Randstad Holding nv: mit einem Gesamtumsatz von rund 17,3 Milliarden Euro (Jahr 2014), über 500.000 Mitarbeitern täglich im Einsatz und ca. 4.400 Niederlassungen in rund 40 Ländern, ist Randstad einer der größten Personaldienstleister weltweit. Vorsitzender und Sprecher der Geschäftsführung der Randstad Gruppe Deutschland ist Eckard Gatzke.

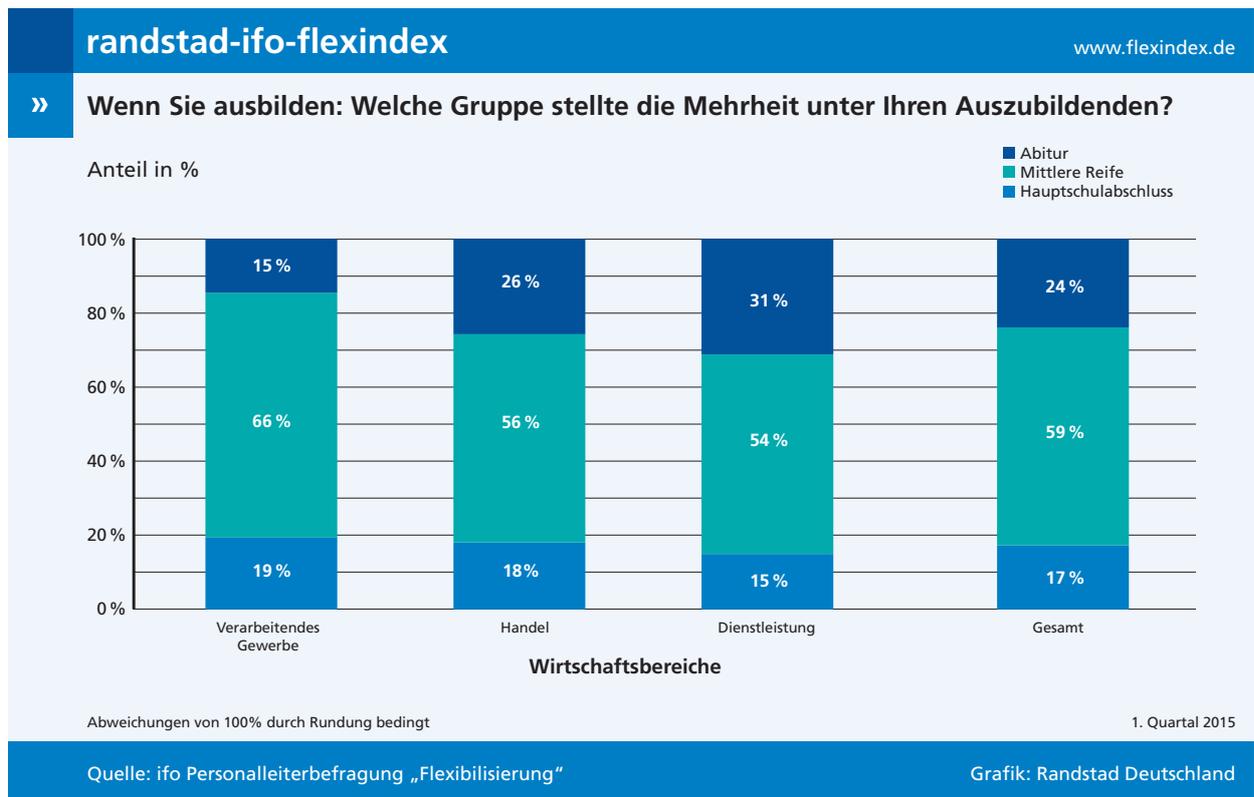
Verantwortlich

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: petra.timm@de.randstad.com
www.randstad.de

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

Um ein klares Bild davon zu bekommen, wie die verschiedenen Schulabschlüsse unter den Auszubildenden verteilt sind, wurden die Personalleiter im letzten Teil gefragt, welcher Schulabschluss unter ihren Auszubildenden **am häufigsten** vorkommt. Im Durchschnitt stellen Auszubildende mit Mittlerer Reife (59%) die große Mehrheit in den Unternehmen, gefolgt von Auszubildenden mit Abitur (24%) und Hauptschulabschluss (17%).

Im Verarbeitenden Gewerbe und im Handel fällt der Anteil der Hauptschulabschlüsse nur etwas höher aus als im Dienstleistungsbereich, allerdings stellen Abiturienten im Dienstleistungsbereich weitaus häufiger die Mehrheit unter den Auszubildenden.



In den Medien wird regelmäßig von Schwierigkeiten der Hauptschüler bei der Ausbildungsplatzsuche berichtet, u.a. da die Mehrzahl der ausgeschriebenen Ausbildungsplätze zumindest die Mittlere Reife verlangt. Auch ist in den vergangenen Jahren der Anteil von Hauptschülern in den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen weiter zurückgegangen; zuletzt lag der Anteil bei rund 31% (2012). Jugendliche mit Hauptschulabschluss haben weitaus schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz als mit anderen Schul-

abschlüssen, darauf weisen auch die Ergebnisse der Personalleiterbefragung hin. Angesichts der Diskussion, welche **Chancen Hauptschüler am Arbeitsmarkt** haben, zeigen die Ergebnisse der Befragung jedoch, dass in kleinen Unternehmen Hauptschüler deutlich häufiger die Mehrheit unter den Auszubildenden stellen als in großen Unternehmen. Gleichzeitig stellen in großen Unternehmen, die wie oben gezeigt weitaus häufiger ausbilden, Auszubildende mit Mittlerer Reife häufiger die Mehrheit.

