

Ergebnisse: 3. Quartal 2022

Randstad-ifo- Personalleiter- befragung



ifo INSTITUT

Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung
an der Universität München e.V.

randstad

Randstad ifo-Personalleiterbefragung

Highlights

- Der Auf- bzw. Abbau von Überstunden sowie Arbeitszeitkonten bleiben das am häufigsten genutzte Flexibilisierungsinstrument.
- Zeitarbeit sowie Befristungen von Ersatzpersonal sind vorrangig in Industriebetrieben von Bedeutung.
- Knapp jedes dritte Unternehmen hat bereits einen Energie-Notfallplan; in der Industrie trifft dies auf knapp jede zweite Firma zu.
- Zentrale Punkte eines Notfallplans umfassen die Senkung der Gebäudetemperatur und den Abbau von Überstunden und Urlaub. Personalreduzierung wird trotz pessimistischer Aussichten kaum in Betracht gezogen.
- Gegen eine weitere Coronawelle bereiten sich Unternehmen v.a. mit gratis Corona-Tests, vermehrtem Homeoffice-Angebot und einem Besuchermanagement vor.

Flexibilisierungselemente im Personaleinsatz

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise über 1000 deutsche Personalleiter*innen. Im ersten und im dritten Quartal dreht sich das Thema um die Anwendung und Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente der teilnehmenden Unternehmen. Anhand der Befragungsergebnisse wird analysiert, wie sich die qualitative und quantitative Nutzung der Instrumente im Zeitverlauf entwickelt und inwieweit strukturelle Änderungen erkennbar werden. Zudem werden jedes Quartal in wechselnden Sonderfragen aktuelle personalpolitisch oder arbeitsmarkt-relevante Fragestellungen untersucht. Die Sonderfragen des dritten Quartals 2022 drehten sich um das Thema „Unternehmen und Belegschaft in Krisenzeiten“.

Im dritten Quartal 2022 stammten 40 % der antwortenden Personalleiter*innen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 21 % aus dem Handel und 39 % aus dem Dienstleistungssektor. Den größten Anteil an Befragten nehmen solche ein, die in Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitenden arbeiten: 33 % der Teilnehmenden stammen aus Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten und weitere 45 % aus Firmen mit 50–249 Angestellten. 11 % entfielen auf Auskünfte von Betrieben mit 250–499 Mitarbeitenden und 11 % auf solche 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.

Anwendung der Flexibilisierungsinstrumente

Die Personalleiter*innen werden halbjährlich zur Anwendung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente in ihrem Unternehmen befragt. Ziel ist es, mit Hilfe der Antworten zu untersuchen, wie sich der Einsatz verschiedener Flexibilisierungsinstrumente über die Zeit hinweg verändert (s. Anhang).¹ Abbildung 1 fokussiert sich auf die drei aktuellsten vorliegenden Daten zur Anwendung von bestimmten Flexibilisierungsmaßnahmen. Der Auf- bzw. Abbau von Überstunden bleibt das am häufigsten genutzte Flexibilisierungsinstrument. Mit einem Anteil von 93 % ist dieser im Vergleich zu den Werten in vorherigen Umfragen wieder etwas angestiegen. An zweiter und dritter Stelle in der Anwendung folgen Arbeitszeitkonten mit 89 % und innerbetriebliche Umsetzungen mit 84 %. Beide Instrumente

sind diejenigen, die im Zeitverlauf den wenigsten Schwankungen unterliegen und werden damit von den befragten Unternehmen konstant angewendet. Befristungen und Minijobs werden jeweils zu knapp zwei Dritteln in den Betrieben angewendet. Minijobs finden nach einem leichten Rückgang im ersten Quartal 2022 aktuell wieder etwas mehr Anklang. Im Kontrast zur Erhebung vor einem halben Jahr verlor die Zeitarbeit wieder etwas an Beliebtheit, liegt aber über dem Wert von vor einem Jahr. Die verbleibenden Instrumente gewannen seit einem Jahr kontinuierlich an Attraktivität. Outsourcing kommt nun bei jeder zweiten Firma zum Einsatz und die freie Mitarbeit wird von 44 % angewendet.

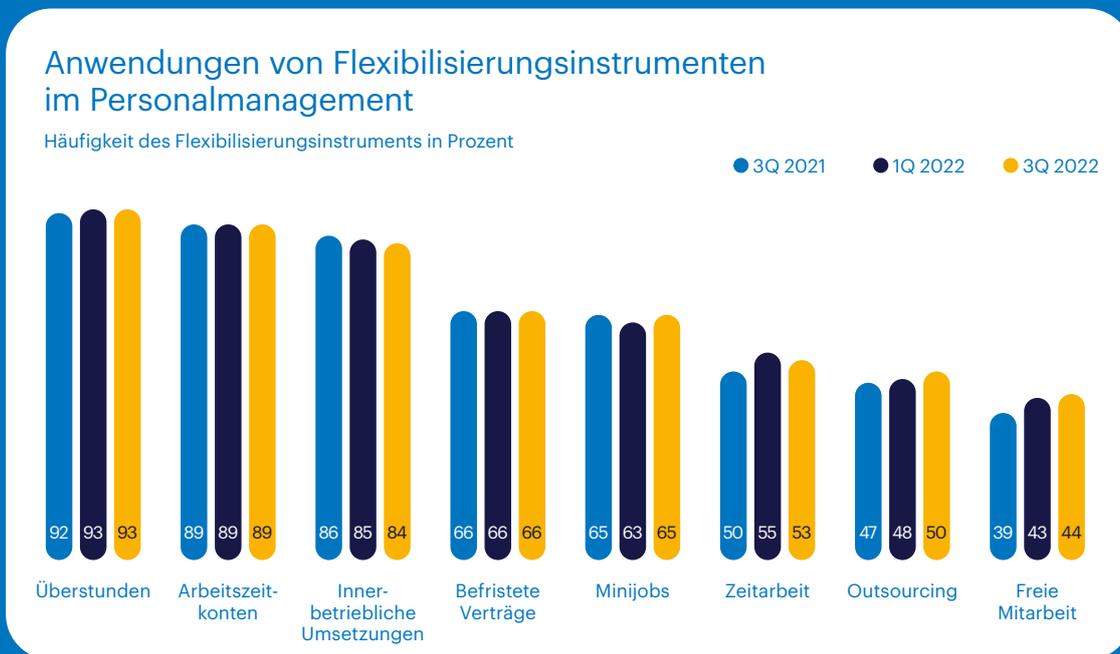


Abbildung 1

¹ Alle an der ifo HR-Befragung teilnehmenden Unternehmen wurden Anfang des Jahres von der Wirtschaftszweigklassifikation 2003 in die Wirtschaftszweigklassifikation 2008 übergeführt. In diesem Zuge wurden auch die Korrekturfaktoren für die Gewichtung nach der vorherrschenden Klassifikation angepasst. Alle Zeitreihen zu den Flexibilisierungsmaßnahmen wurden anhand der neuen Klassifikation und Gewichtungskorrekturfaktoren zurückgerechnet und aktualisiert um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

Flexibilisierungsinstrumente nach Unternehmensgröße

Häufigkeit des Flexibilisierungsinstruments in Prozent

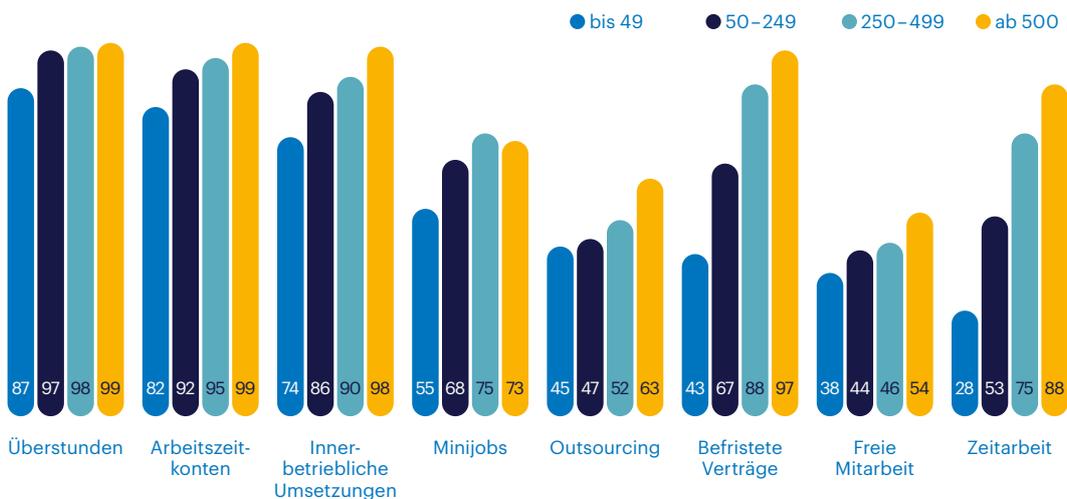


Abbildung 2

Während die Anwendung von Überstunden in Industriebetrieben von 94 % auf 97 % angestiegen ist, blieb diese im Dienstleistungssektor unverändert bei 93 % und sank im Handel um vier Prozentpunkt auf 89 % (vgl. Abbildungen im Anhang, Seite 15). Bei Betrachtung der Größenklassen zeigt sich, dass der Einsatz von Überstunden mit zunehmender Größe des Unternehmens zunimmt. Im dritten Quartal 2022 reicht die Spannweite von 87 % in Kleinstunternehmen (bis zu 49 Beschäftigten) bis hin zu 99 % in Firmen ab 500 Beschäftigten (vgl. Abbildung 2).

Arbeitszeitkonten werden am zahlreichsten im Verarbeitenden Gewerbe genutzt, die Häufigkeit liegt im dritten Quartal unverändert bei 96 %. Auch im Dienstleistungssektor liegt die Anwendung anhaltend bei 89 %. Im Handelssektor kommt die Anwendung von Arbeitszeitkonten im Vergleich zu den beiden anderen Sektoren am seltensten vor (80 %) und unterliegt zudem in der Anwendung etwas höheren Schwankungen als bei Industrie- und Dienstleistungsbetrieben. Wie bereits bei den Überstunden steigt der Einsatz von Arbeitszeitkonten mit der Größenklasse des Unternehmens, bei einer Anzahl von 500 und mehr Beschäftigten wenden nahezu alle Befragten diese Flexibilisierungsmaßnahme an (vgl. Abbildung 2).

Hinsichtlich der Anwendung des Instruments der innerbetrieblichen Umsetzung gab es im Vergleich zum ersten Quartal 2022 keine Veränderung über die Wirtschaftssektoren hinweg: Die Werte blieben im Verarbeitenden Gewerbe auf hohen 90 %, im Handel und im Dienstleistungssektor findet dieses Instrument mit 81 % bzw. 82 % etwas weniger Anwendung. Gestaffelt nach Unterneh-

mensgröße kommt eine innerbetriebliche Umsetzung in nahezu jedem Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden vor, bei einer Beschäftigtenanzahl von weniger als 50 nutzen dies lediglich gut Dreiviertel der Betriebe.

Der Einsatz von Zusatzpersonal auf Minijobbasis kommt tendenziell am häufigsten in Handelsbetrieben zur Anwendung – im dritten Quartal 2022 gab es im Vergleich zum ersten Quartal allerdings einen Rückgang um 7 Prozentpunkte auf 59 %. Damit liegt der Anteil in diesem Wirtschaftssektor deutlich unter dem von Industriebetrieben mit 69 % und Dienstleistungsunternehmen mit 65 %. Vor allem im Verarbeitenden Gewerbe lag der Einsatz von Zusatzpersonal auf Minijobbasis um acht Prozentpunkte höher als vor einem halben Jahr. Im Größenklassenvergleich fällt auf, dass lediglich kleinere Unternehmen mit unter 50 Angestellten etwas seltener auf Minijobs zurückgreifen (55 %), bei allen anderen Größenklassen sind es rund 70 %.

Eine vermehrte Anwendung an Befristungen für Zusatz- bzw. Ersatzpersonal ist in Industrie- und Dienstleistungsbetrieben zu beobachten. Mit 79 % wurde auf dieses Mittel im Verarbeitenden Gewerbe am zahlreichsten zurückgegriffen. Bei Handelsunternehmen kam dieses Instrument aktuell nur in 53 % der Fälle zum Einsatz. Seit einem Jahr sinkt dieser Anteil kontinuierlich. Mit Blick auf die Unternehmensgröße zeigen sich noch deutlichere Unterschiede: So kamen bei kleineren Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten befristete Verträge für zusätzliches Personal in nicht mal jedem zweiten Betrieb zur Anwendung. Bei einer Mitarbeiterzahl von über 500 hingegen fasst dies nahezu jedes Unternehmen ins Auge.

Der Einsatz von Zeitarbeit gestaltet sich in den jeweiligen Wirtschaftsbereichen unterschiedlich: Mit sichtlichem Abstand wird dieses Instrument vor allem im Verarbeitenden Gewerbe (77 %) gebraucht. Mit einigem Abstand folgen Dienstleistungsbetriebe mit 44 %. In Handelsunternehmen greift lediglich jeder dritte Betrieb darauf zurück. Während zu Jahresbeginn im Vergleich zu den vorherigen Ergebnissen in allen drei Sektoren ein Anstieg verzeichnet worden war, ist die Anwendungshäufigkeit im dritten Quartal wieder etwas zurückgegangen. Der Blick auf die unterschiedlichen Größenklassen zeigt eine deutliche Heterogenität zwischen kleinen (28 %) sowie sehr großen Unternehmen (88 %). Während sehr große Unternehmen zu Jahresbeginn noch zu 96 % auf dieses Instrument zurückgriffen, ist aktuell der Einsatz von Leiharbeitern in dieser Größenklassenordnung auf 88 % gesunken.

Insgesamt kommt Outsourcing in rund jedem zweiten Industrie- und Dienstleistungsbetrieb zum Einsatz (aktuell 54 % bzw. 51 %). Im Vergleich zu den beiden Vorerhebungsdaten wurde der Einsatz dieses Instruments etwas ausgeweitet. Handelsunternehmen halten sich bei dieser Art der Flexibilisierung öfter zurück (42 %). Dennoch ist die Anwendung im Vergleich zum Vorjahr geringfügig gestiegen.

Der Einsatz freier Mitarbeit stieg im Verarbeitendem Gewerbe um sieben Prozentpunkte auf 43 % an. Bei den Dienstleistern kam es zu einem leichten Rückgang um drei Prozentpunkte. Nichtsdestotrotz wendet jedes zweite Unternehmen in diesem Wirtschaftszweig diese sehr flexible Maßnahme an. In Handelsbetrieben bleibt die Häufigkeit des Einsatzes von Freelancern nahezu unverändert bei 33 %.

Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen

Die Bedeutung der Flexibilisierungsinstrumente für ihr Unternehmen können die HR-Verantwortlichen jeweils mit „hoch“, „mittel“ oder „niedrig“ bzw. „keine Anwendung“ beantworten. Diese vier Antwortoptionen werden mit den Werten 3, 2 oder 1 bzw. 0 versehen, um daraus einen Mittelwert zu bilden. Dieser berechnete Durchschnitt zeigt mit aufsteigendem Wert eine höhere Bedeutung an.²

Gesamtheitlich betrachtet nahm die Bedeutung von Flexibilisierungsinstrumenten marginal zu. Die größte Bedeutung wurde – wie in den vorherigen Befragungen zu den Flexibilisierungsinstrumenten – weiterhin Arbeitszeitkonten (2,2) und Überstunden (2,1) zugesprochen (vgl. Abbildung 3). Auch unabhängig von der Unternehmensgröße und dem Wirtschaftsbereich sind diese beide Instrumente am wichtigsten für die Befragten, wobei ihnen größere Unternehmen eine noch höhere Wichtigkeit beimessen. Handelsbetriebe schreiben fast allen Flexibilisierungsmaßnahmen im Durchschnitt eine etwas geringere Bedeutung zu als die anderen beiden Wirtschaftsbereiche. Der Einsatz von Zusatzpersonal auf Minijobbasis hingegen entspricht bei allen drei betrachteten Wirtschafts-

bereichen etwa der gleichen, im Durchschnitt eher niedrigeren, Bedeutung. Einen weiteren bedeutsamen Unterschied gibt es vor allem bei der Beurteilung von Zeitarbeit, die vorrangig für das Verarbeitende Gewerbe relevant ist (1,6). Auch Befristungen für zusätzliches Personal erhalten in Industriebetrieben einen höheren Stellenwert (1,4) als in den anderen Wirtschaftssektoren. Abbildung 3 gibt einen detaillierten Überblick zu Bewertungen der einzelnen Instrumente je Wirtschaftsbereich. Unterschiede bei der Größenklasse stechen am stärksten bei Befristungen von Ersatzpersonal und Zeitarbeit hervor. So bewerteten Kleinunternehmen (bis 49 Beschäftigte) Befristungen mit einem Wert von 0,6 weniger wichtig als Großunternehmen (ab 500 Beschäftigten) mit 1,8. Ähnlich verhält es sich mit der Zeitarbeit, wonach die Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahme bei einem Mittelwert von 0,5 (kleinere Unternehmen) bzw. 1,7 (Großunternehmen) liegt. Freelancer oder Outsourcing-Maßnahmen haben über allen Unternehmensgrößen eine niedrige Bedeutung. Sie spielen lediglich bei Unternehmen mit über 500 Mitarbeitenden eine etwas bedeutendere Rolle (0,8 bzw. 1,0).

Bedeutung der Flexibilisierungsinstrumente im 3. Quartal 2021

Mittelwert von „keine Anwendung“ (=0) bis „hoch“ (=3), nach Wirtschaftsbereich

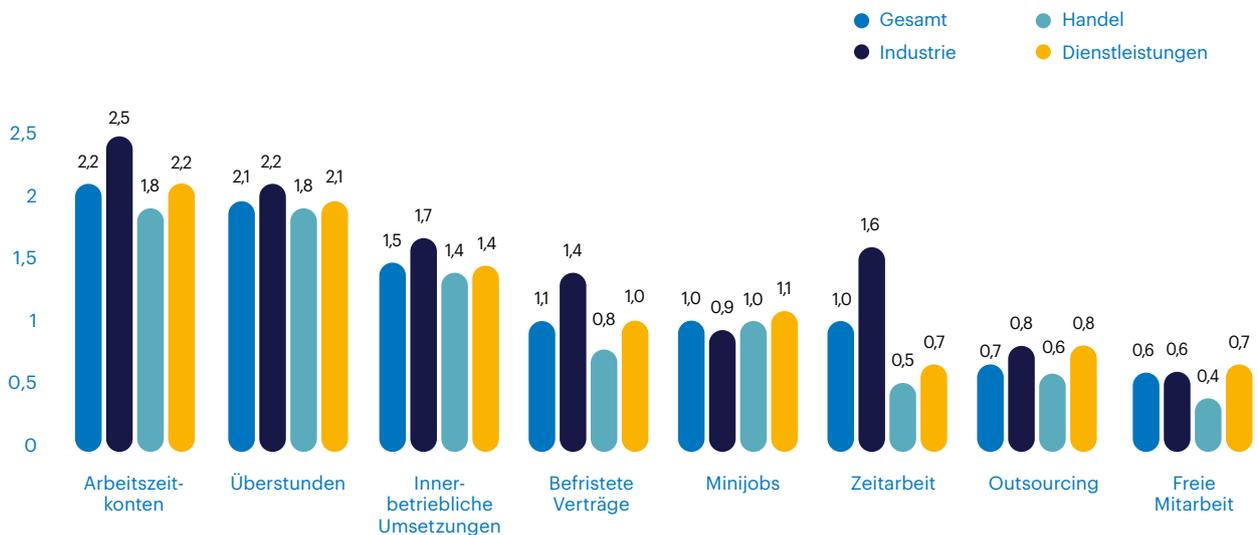


Abbildung 3

² Die Abbildungen im Anhang auf Seite 15 zur Bedeutung der jeweiligen Flexibilisierungsmaßnahmen geben einen Überblick über die Veränderungen im Zeitverlauf.

Konjunkturelle Entwicklung

Allgemeine konjunkturelle Situation

Nachdem die Wirtschaftsleistung zum Jahresende 2021 noch stagnierte, wurde im ersten Quartal 2022 ein Plus von 0,8 % verzeichnet. Im zweiten Quartal 2022 stieg das Bruttoinlandsprodukt – preis-, saison- und kalenderbereinigt – nochmals um 0,1 % gegenüber dem ersten Quartal 2022. Als Treiber der Wirtschaft fungierte im ersten Halbjahr 2022 vor allem der Dienstleistungssektor durch das Abklingen des Corona Virus. Die privaten Haushalte verausgabten größtenteils ihre Sparrücklagen, die sie im Zuge der Pandemie in den vergangenen beiden Jahren gebildet hatten. Allerdings wurde das Wachstum des BIPs im zweiten Quartal auch deutlich durch den Krieg in der Ukraine und die dadurch eingeleiteten Sanktionen gegen Russland gedämpft. Das Ölembargo der Europäischen Union auf russisches Erdöl über den Seeweg und die von russischer Seite gedrosselten Gaslieferungen nach Deutschland und Europa insgesamt trieben die Preise für fossile Energieträger in die Höhe. Neben den Energiepreisen stiegen infolge dessen auch die Nahrungsmittelpreise kräftig. Insgesamt kletterte somit die Inflation in Deutschland im August 2022 auf 7,9 % und war damit trotz staatlicher Maßnahmen (9-Euro-Ticket, Tankrabatt) genauso hoch wie bereits im Mai, als der höchste Stand seit den beiden Ölpreiskrisen in den 1970er Jahren erreicht worden war. Da sich der Anstieg

der Preise in den kommenden Monaten noch beschleunigen wird, nicht zuletzt, weil die Energieversorger allmählich die kräftig gestiegenen Beschaffungskosten für Strom und Gas an ihre Kunden weitergeben werden, wird in der zweiten Jahreshälfte wohl der Konsum der privaten Haushalte und im Einklang damit die gesamte Wirtschaftsleistung zurückgehen.

Auch die aktuellen ifo Konjunkturumfragen legen eine solche Abkühlung nahe. Über alle Wirtschaftsbereiche hinweg zeigten sich die Unternehmen über die weitere Entwicklung ihrer Geschäftssituation besorgt. Auch der Anteil an Unternehmen mit einer positiven Beurteilung der Geschäftslage nahm weiter ab. Dass die Einschätzungen zur wirtschaftlichen Lage per saldo noch positiv ausfielen, dürfte an den hohen Auftragsbeständen der Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe und im Bauhauptgewerbe liegen, die allerdings allmählich abschmelzen. Vor allem im Wohnungsbau wurde zuletzt häufig von Auftragsstornierungen berichtet, hinzu verteuert die Zinswende Bauvorhaben. Im Handel rechneten deutlich mehr Unternehmer mit sinkenden Bestellungen aufgrund der hohen Inflation. Dort trübten sich sowohl die Geschäftslage als auch die -erwartungen kräftig ein.

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), Krise (links unten) bis hin zur Erholung (links oben). Abgebildet werden die Abweichungen der Saldenwerte 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.

Die Personaldienstleistungsunternehmen beurteilten sowohl die Geschäftslage als auch die Erwartungen bereits vor dem Beginn der Corona-Pandemie per saldo negativ. Dies verstärkte sich dann jedoch im Frühjahr 2020 nochmal erheblich. Über den Sommer 2020 keimte zwar wie-

der etwas Zuversicht auf, die zweite Corona-Welle lies den Indikator des Lage-Erwartungs-Graphs jedoch im Herbst und Winter wieder in den Krisen-Quadranten abrutschen. Mit Voranschreiten des Jahres 2021 verbesserten sich sukzessive sowohl die Lage- als auch Erwartungskomponente, so dass der Zeiger der Konjunkturuhr in den Erholungs-Quadranten wanderte. Im Sommer 2021 erreichten die Personaldienstleister ihren Jahreshöhepunkt. Sowohl die Geschäftslage als auch die Erwartungen blieben in den nächsten Monaten auf einem guten Niveau, bis sich die Aussichten zur Jahreswende wieder verstärkt eintrübten. Während die Geschäftslage die Unternehmen in der ersten Jahreshälfte häufig zufrieden stellte, waren die Erwartungen deutlich vom Pessimismus geprägt. Am aktuellen Rand deutet der Zeiger der Konjunkturuhr weiterhin auf Krisen-Modus. Die Geschäftslage und besonders die Erwartungen befinden sich im negativen Bereich (vgl. Abbildung 4). Dies zeigt deutlich die Belastungen, mit denen sich derzeit die Unternehmen, nicht nur aus dem Kreis der Personaldienstleister, konfrontiert sehen.

ifo Konjunkturuhr Personaldienstleister

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

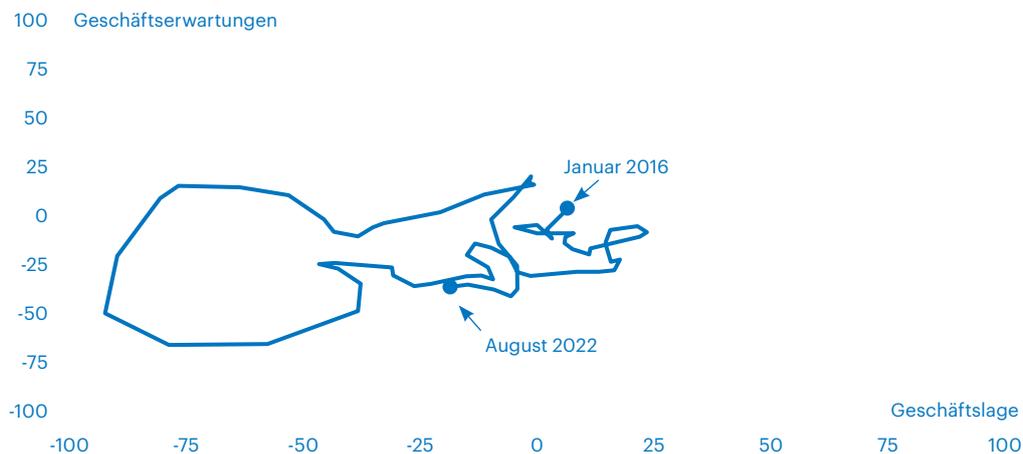


Abbildung 4

Sonderfragen im 3. Quartal 2022

Unternehmen und Belegschaft in Krisenzeiten

Unternehmen stehen derzeit vor einer noch nie dagewesen konjunkturellen Situation: Eine hohe (Planungs-) Unsicherheit, steigende Preise oder der Fachkräftemangel sind gerade einmal die Spitze des Eisberges. Die Sonderfragen des dritten Quartals 2022 drehen sich um die aktuellen Geschehnisse rund um die Energiekrise und die damit verbundenen Belastungen für Unternehmen und Belegschaft. Sektorenübergreifend klagen die Unternehmen derzeit über mittlere bis hohe Belastungen durch die Energiekrise. Abbildung 5 gibt einen Überblick darüber, was die Unternehmen in diesen Zeiten besonders belastet. Die größten Sorgen bereiten die steigenden Kosten, dicht gefolgt von fehlender bzw. schwieriger

Planbarkeit. Nach Wirtschaftsbereichen ist das Verarbeitende Gewerbe in dieser Hinsicht am stärksten betroffen: 72 % sprechen von einer hohen Belastung, weitere 25 % von einer mittleren. Mit steigenden Kosten muss aber allorts gekämpft werden: im Durchschnitt aller befragten Unternehmen sehen sich 62 % stark und 32 % mittelmäßig damit konfrontiert. Die schwierige konjunkturelle Lage wirkt sich allerdings nicht nur auf die Stimmung im Unternehmen aus, sondern auch auf die Belegschaft. Gut ein Viertel der befragten HR-Manager*innen sehen eine entsprechend starke Belastung für die Belegschaft, weitere 53 % sprechen von einer mittleren Belastungsprobe.

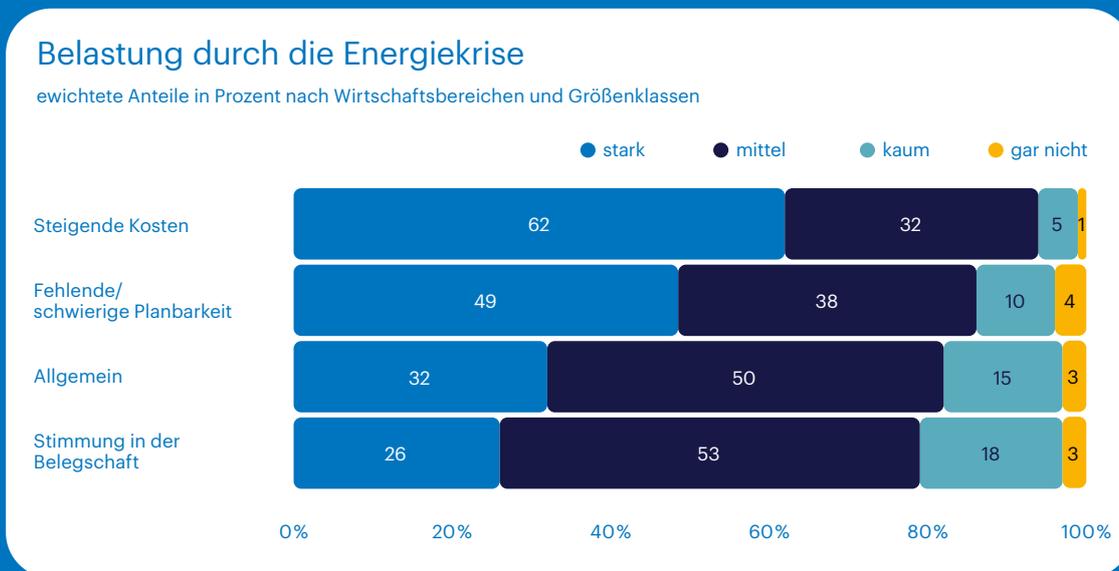


Abbildung 5

Energie-Notfallplan

Die Unsicherheit in der Deutschen Wirtschaft stieg im Jahresverlauf deutlich an und dies insbesondere im Verarbeitendem Gewerbe. Die Inflation als Folge des Ukraine-Kriegs und der Pandemie stellt Unternehmen vor große Probleme. Ein Ausbleiben der russischen Gaslieferungen hätte fatale Konsequenzen zur Folge. Wie gravierend diese ausfallen werden, hängt vor allem von der Existenz und vom Umfang der Lieferungen ab. Zwar kündigte die Politik Finanzhilfen zur Unterstützung an, die Sorgen der Unternehmen um ihre Energieversorgung werden aber immer größer. Unternehmen, deren Strom- und Gasverträge auslaufen, erhalten im schlechtesten Fall keine weitere Versorgung mehr. Denn anders als bei privaten Haushalten sind die Versorger gewerblicher Kunden nicht an ein Fortführen von Strom- und Gaslieferungen gebunden. Somit ist es auch entscheidend, inwieweit der Gasanteil von privaten Haushalten und Unternehmen gesenkt werden kann und zu welchem Grad Firmen sich darauf bereits vorbereitet haben. Wie Abbildung 6 zeigt, hat fast jedes dritte befragte Unternehmen bereits einen Notfallplan für das Eintreten eines

Energieengpasses, jedoch ist ein sehr heterogenes Antwortverhalten abhängig vom Wirtschaftsbereich und der Unternehmensgröße zu beobachten. Als der wohl am stärksten betroffene Wirtschaftsbereich gilt in diesem Zusammenhang das Verarbeitende Gewerbe, insbesondere solche Branchen, die als energieintensiv gelten. Die Industrie ist in Deutschland neben den privaten Haushalten und dem Verkehrssektor der wichtigste Endverbraucher von Energie. Erdgas ist dabei der wichtigste Energieträger in der Industrie und nimmt dabei fast ein Drittel des industriellen Energieverbrauchs ein. Zudem wird es auch als Rohstoff eingesetzt. Somit ist es nicht verwunderlich, dass die Industrie überdurchschnittlich oft bereits Vorkehrungen getroffen hat.³ Während sich in Industriebetrieben bereits 43 % der Befragten auf einen Energieengpass vorbereitet haben, sind es im Handel lediglich 17 %. Auch nach Betriebsgröße ist zu beobachten, dass sich ein Großteil der Großunternehmen (60 %) mit entsprechenden Gegenstrategien befasst hat. Die Anzahl an Firmen mit entsprechenden Vorkehrungen sinkt mit der Unternehmensgröße.

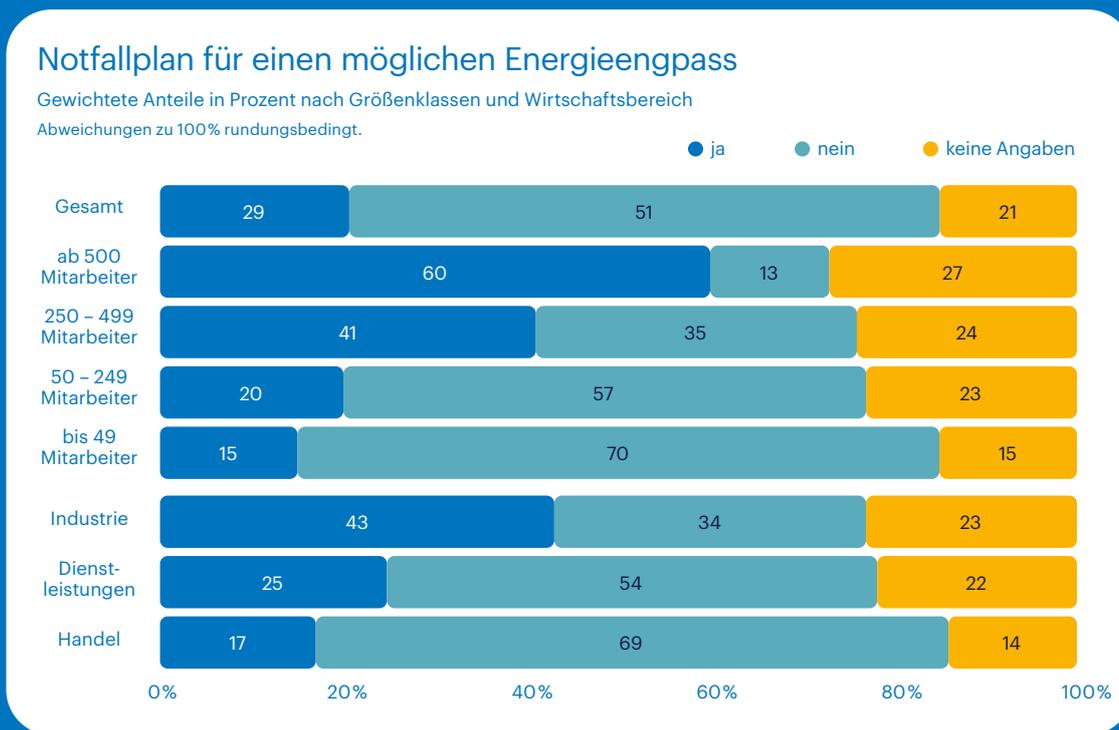


Abbildung 6

³ Ausführliche Informationen zur Bedeutung der energieintensiven Industriezweige: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Industrie-Verarbeitendes-Gewerbe/produktionsindex-energieintensive-branchen.html>, abgerufen am 15.09.2022.

Zu den wahrscheinlichsten Maßnahmen eines Notfallplans gehören die Senkung der Gebäudetemperatur (hoch: 29 %, mittel: 39 %), der Überstunden- (hoch: 34 %, mittel: 28 %) und der Urlaubsabbau (hoch: 27 %, mittel: 30 %; vgl. Abbildung 7). Auch ein vermehrtes Homeoffice Angebot wird von der Mehrheit der befragten Unternehmen in Betracht gezogen (hoch: 22 %, mittel: 31 %), gefolgt von der Möglichkeit Mitarbeitende in Kurzarbeit zu schicken (hoch: 22 %, mittel: 20 %). Am unwahrscheinlichsten ist

die Einschränkung der Geschäftstätigkeit (z.B. durch die Drosselung der Produktion, eines geringeren Dienstleistungsangebots oder einer Verkürzung von Servicezeiten). Sehr häufig wird nicht (31 %) bzw. kaum (30 %) mit dieser Maßnahme geplant. Hinsichtlich des akuten und sich weiterhin verschärfenden Fachkräftemangels⁴ wird flächendeckend von einer Reduzierung des Personal abgesehen – jeweils 37 % sehen dies als unwahrscheinlich oder als kaum wahrscheinlich an.

Maßnahmen eines Energie-Notfallplans

Gewichtete Anteile in Prozent

Abweichungen zu 100% rundungsbedingt.

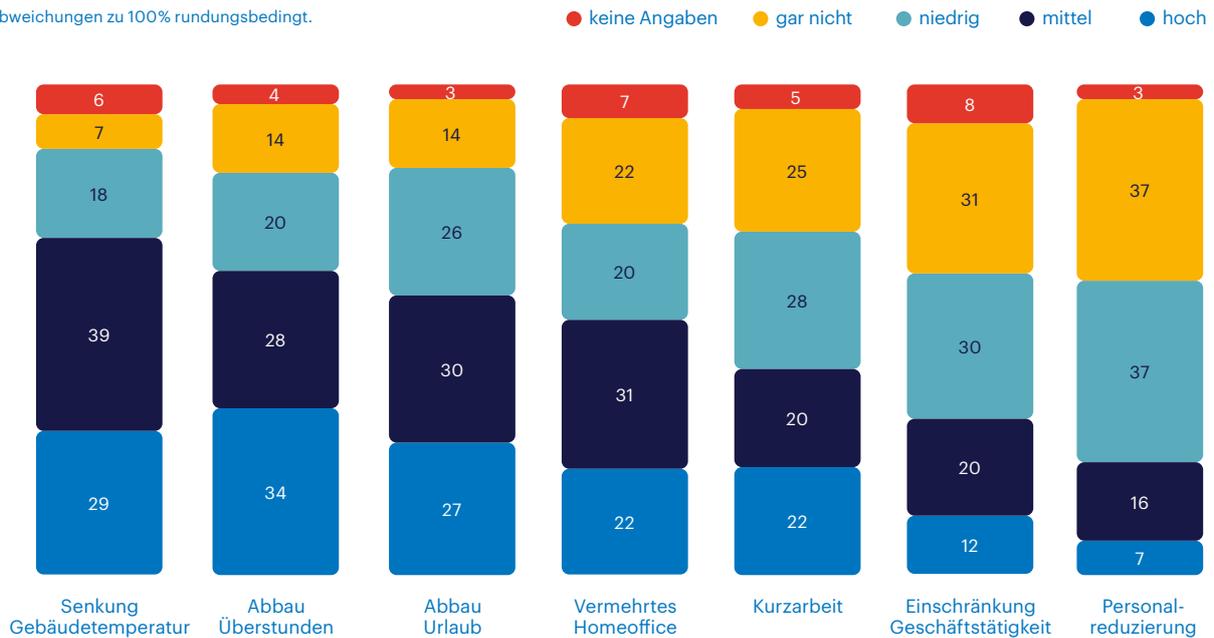


Abbildung 7

Mit Blick auf die Wirtschaftssektoren zeigt sich – ähnlich wie bereits der Existenz eines Notfallplans in Abbildung 6, dass die Industrieunternehmen aufgrund ihrer höheren Betroffenheit den einzelnen Maßnahmen eine sehr viel höhere Wahrscheinlichkeit beimessen als die anderen Wirtschaftssektoren. Abbildung 8 verdeutlicht die Wahrscheinlichkeit der einzelnen Maßnahmen aus der Sicht der befragten Industriebetriebe. In erster Linie wird auf den

Abbau von Überstunden und Urlaub gesetzt sowie auf die Senkung der Gebäudetemperatur. Hinsichtlich der Unternehmensgröße gibt es nur geringe Unterschiede, mit Ausnahme des vermehrten Homeoffice-Angebots: Während bei Großunternehmen (> 500 Beschäftigte) nahezu jedes Unternehmen dies in Betracht zieht, so sind es bei kleineren Unternehmen gerade einmal knapp ein Drittel der Unternehmen.

Maßnahmen eines Energie-Notfallplans in der Industrie

Gewichtete Anteile in Prozent

Abweichungen zu 100% rundungsbedingt.

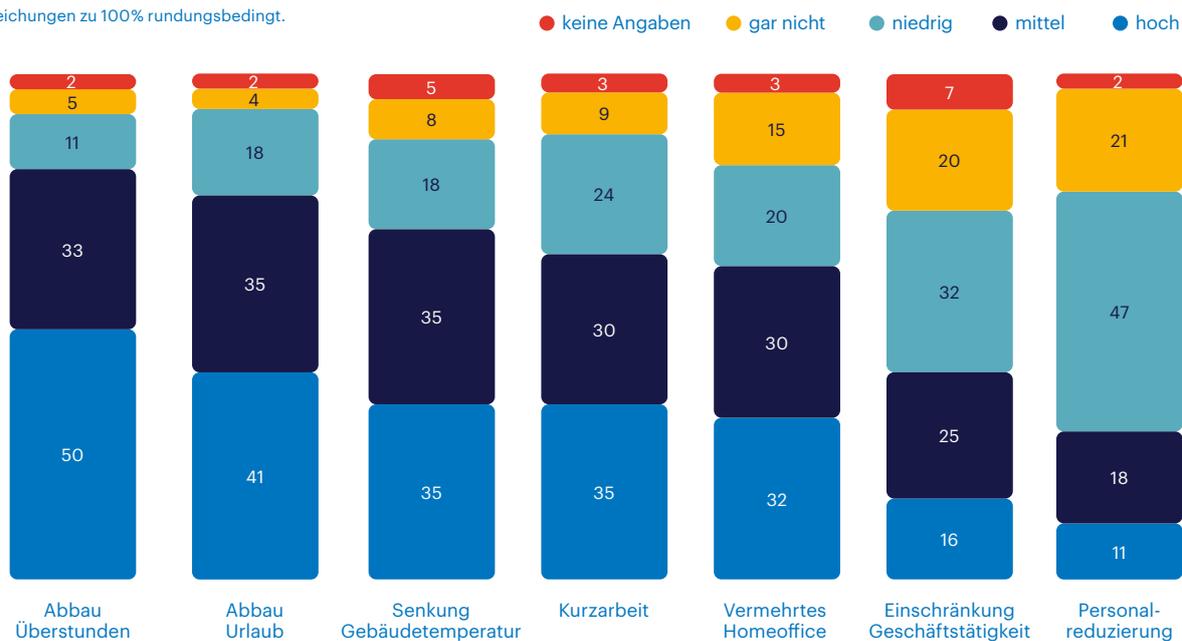


Abbildung 8

Die Verantwortlichkeit der Ausarbeitung eines potenziellen Notfallplans liegt in nahezu allen Unternehmen bei der Geschäftsleitung (99 %). Zusätzlich daran beteiligt sind zu 23 % die HR-Abteilung, als auch in 14 % der Fälle auch der Betriebsrat. Das Hinzuziehen der beiden letztgenannten Personenkreise steigt mit der Unternehmensgröße an, so dass in jedem zweiten Großunternehmen auch die HR-Verantwortlichen sowie in jedem dritten Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten der Betriebsrat bei der Ausarbeitung dieses Notfallplans hinzugezogen wird. Das Facility- bzw. Gebäudemanagement ist in 7 % der Industriebetriebe an der Ausarbeitung des Notfallplans beteiligt, in anderen Wirtschaftsbereichen wurde dieser Personenkreis seltener genannt.

Bei Eintreten eines solchen Notfallplans geht gut jedes fünfte der befragten Unternehmen davon aus, dass es dadurch zu starken Einschränkungen der betrieblichen Tätigkeit kommen wird (22 %, vgl. Abbildung 9). Im Industriesektor ist der Anteil mit gut einem Viertel etwas höher (27 %), im Handel dafür etwas niedriger (16 %). Insgesamt betrachtet wird am häufigsten mit mittleren Einschränkungen gerechnet. Von geringen Beschränkungen ist am häufigsten im Handel die Rede. Aufgegliedert nach Unternehmensgröße erwarten Großunternehmen häufiger mittlere (54 %) bis starke (16 %) Belastungen durch einen Notfallplan. Im Vergleich dazu trifft dies in 33 % bzw. 25 % der Fälle auf kleine Unternehmen mit weniger als 50 Angestellten zu.

Einschränkung der betrieblichen Tätigkeit durch einen Notfallplan

Gewichtete Anteile in Prozent nach Wirtschaftsbereichen

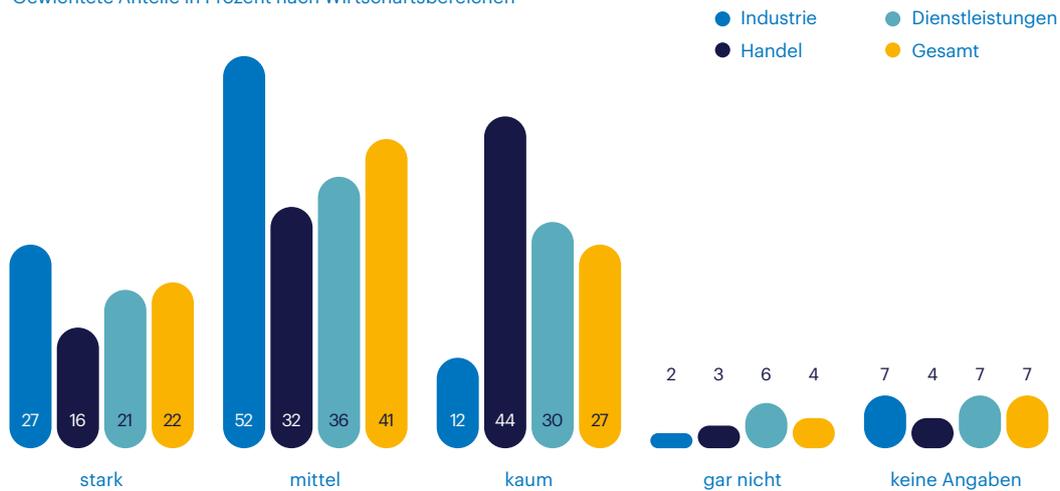


Abbildung 9

Corona-Schutzmaßnahmen in fast jedem Unternehmen geplant

Neben den wachsenden Sorgen hinsichtlich des Energiebedarfs kehren auch erneute Befürchtungen hinsichtlich einer weiteren Coronawelle zurück. Die bundesweiten Schutzmaßnahmen der Bundesregierung ab dem 1. Oktober 2022 sehen zwar keine Lockdowns mehr vor, sondern viel mehr eine Masken- und Testnachweispflicht. Nichtsdestotrotz ist es für Unternehmen wichtig, entsprechende Maßnahmen zu treffen. Fast alle befragten HR-Verantwortlichen treffen diesbezüglich Vorkehrungen (88%), und in allen befragten Großunternehmen werden

entsprechende Schutzvorkehrungen vorbereitet. Mit abnehmender Unternehmensgröße steigt die Anzahl noch unvorbereiteter Firmen etwas an, 21% der Firmen mit weniger als 50 Beschäftigten planen derzeit mit keinen entsprechenden Maßnahmen. Im Kommentar gaben Unternehmen allerdings auch an, dass Corona Maßnahmen in den vergangenen zwei Jahren ununterbrochen galten bzw. am bestehenden Hygienekonzept festgehalten wird.

Corona-Schutzmaßnahmen

Gewichtete Anteile in Prozent

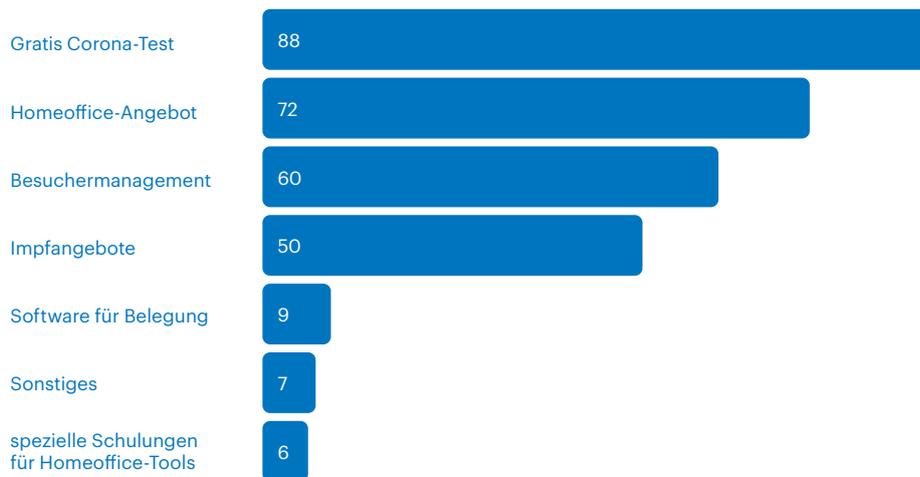


Abbildung 10

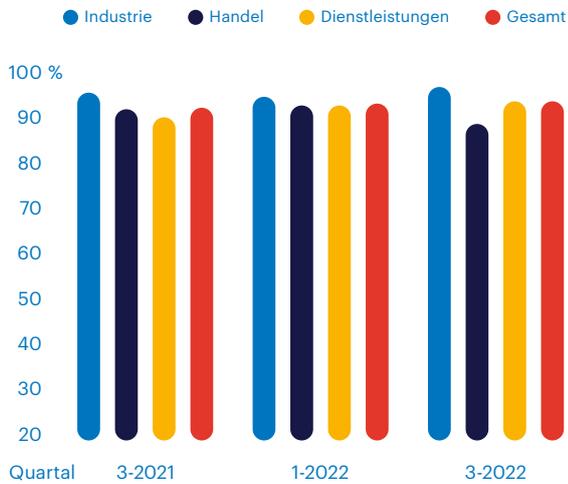
Zu den populärsten Maßnahmen gehören gratis Corona-Tests und ein vermehrte Homeoffice-Angebote (vgl. Abbildung 10). Bei letzterem zeigt sich jedoch ein sehr heterogenes Bild, wenn die zugrundeliegenden Unternehmensgrößen betrachtet werden: Betriebe mit weniger als 50 Angestellten bieten dies lediglich in knapp jedem zweiten Fall an (49%). Dieses Angebot steigt allerdings sukzessive mit der Mitarbeiteranzahl an (50–249: 73%, 250–499: 90%, ab 500: 93%). Auch in Handelsbetrieben wird Homeoffice als Corona Maßnahme nur in 48% der Fälle angeboten. Ein Besuchermanagement und Impfangebote gelten ebenfalls als sehr beliebte Maßnahmen der befragten Teilnehmenden. Hingegen finden spezielle

Schulungen für digitale Homeoffice-Tools sowie eine Software für die Bürobelegung nur wenig Anwendung. Zu den sonstigen Maßnahmen zählen größtenteils die (FFP2-) Maskenpflicht, die AHA-Regel und das bereits bestehende Hygienekonzept. Außerdem soll ggf. wieder häufiger im Schichtbetrieb bearbeitet werden, um Kontakte zu reduzieren. Alles in allem zeigen die Umfrageergebnisse, dass die Corona-Krise durch die Energiekrise wesentlich in den Hintergrund gerückt ist, aber durchaus noch auf der Agenda der Unternehmen steht. Die Angst vor fehlende Gaslieferungen und die steigende Inflation sind jedoch Haupttreiber der schlechten Stimmung, insbesondere im Verarbeitendem Gewerbe.

Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

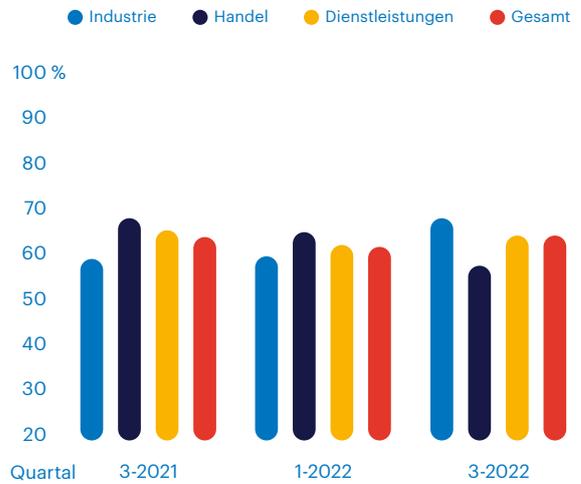
Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)



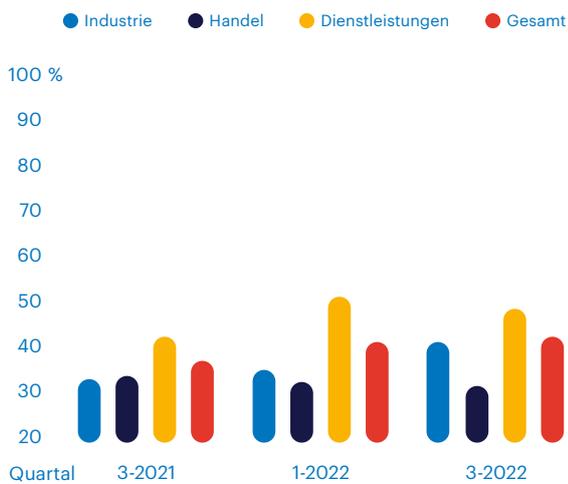
Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)



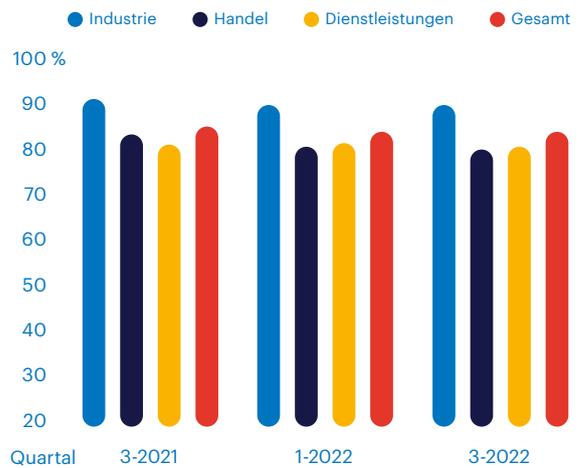
Freie Mitarbeit

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



Innerbetriebliche Umsetzungen

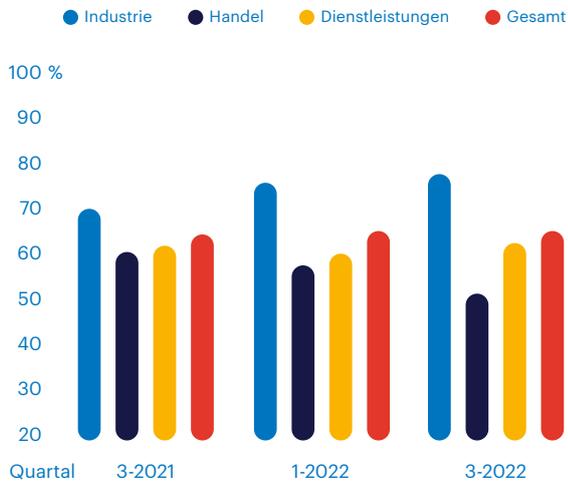
Anteil der Unternehmen, die innerbetriebliche Umsetzungen nutzen (in %)



Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

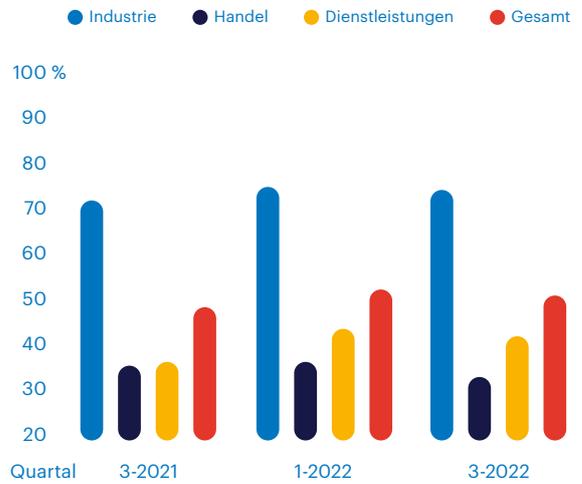
Befristete Verträge

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



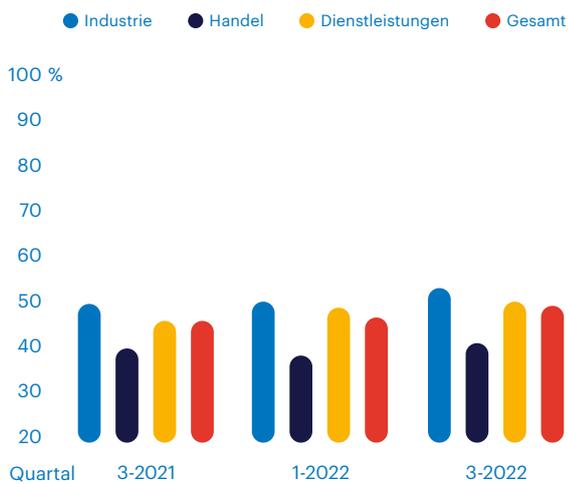
Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)



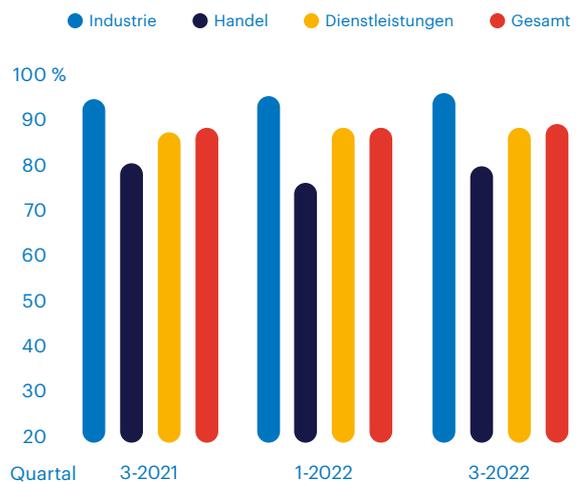
Outsourcing

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



Arbeitszeitkonten

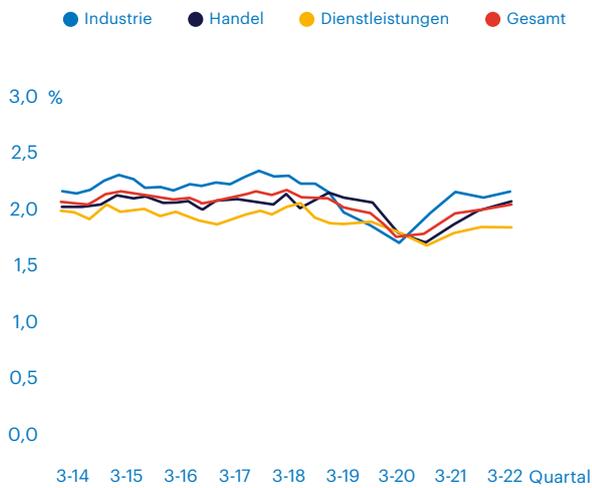
Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)



Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

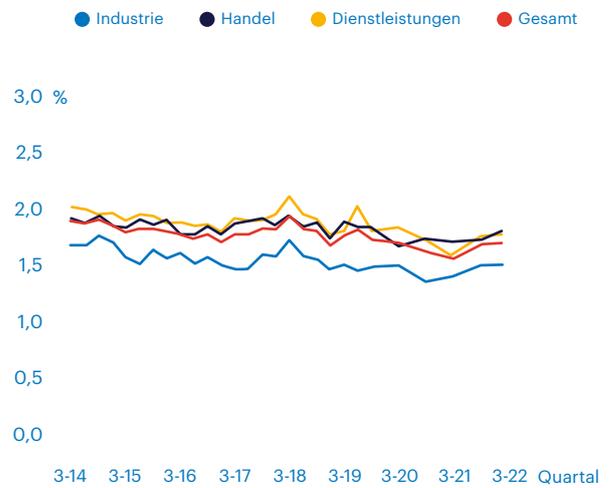
Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)



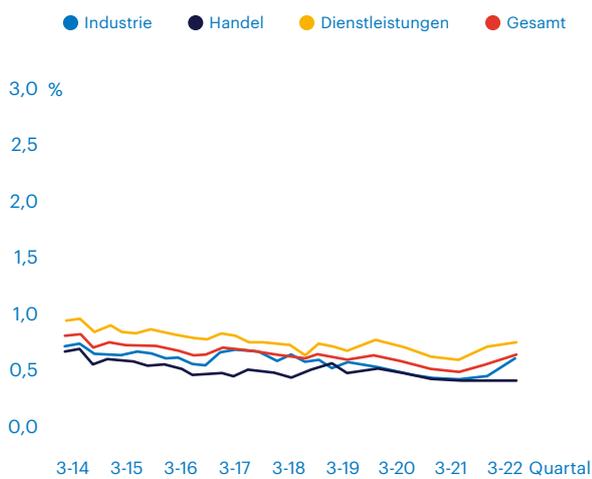
Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)



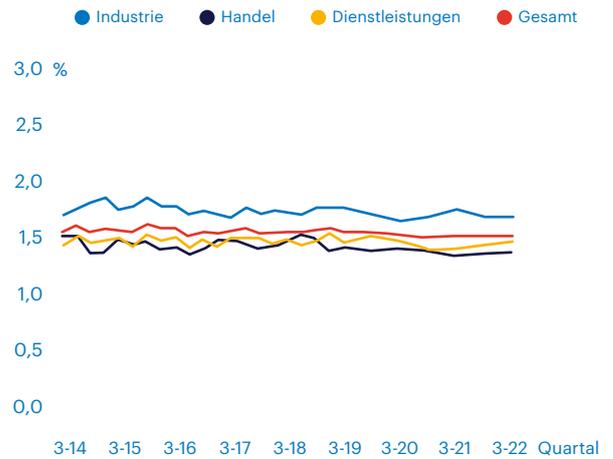
Freie Mitarbeit

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



Innerbetriebliche Umsetzungen

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

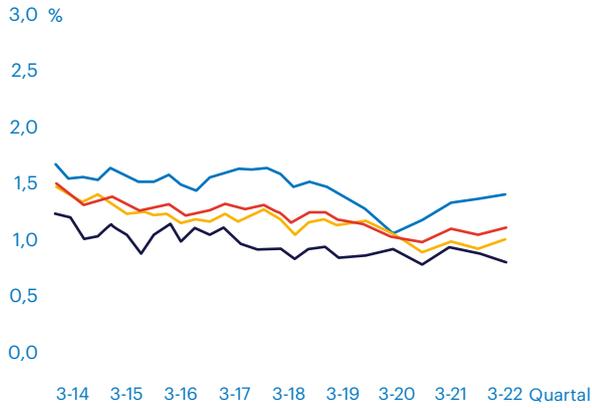


Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Befristete Verträge

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

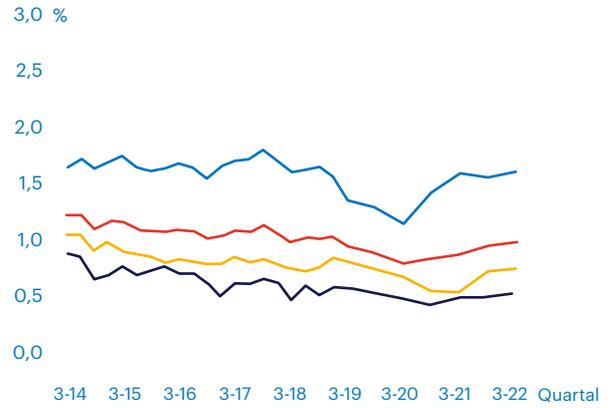
● Industrie ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

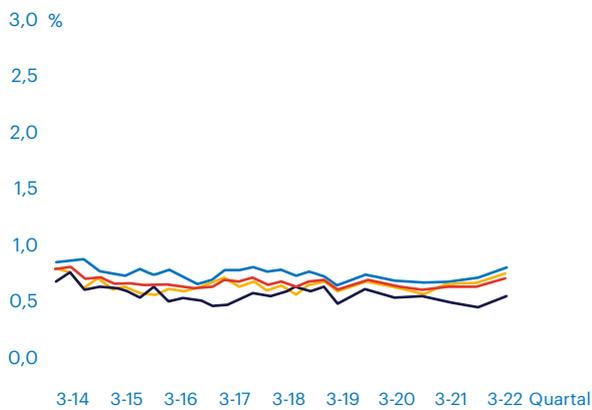
● Industrie ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Outsourcing

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

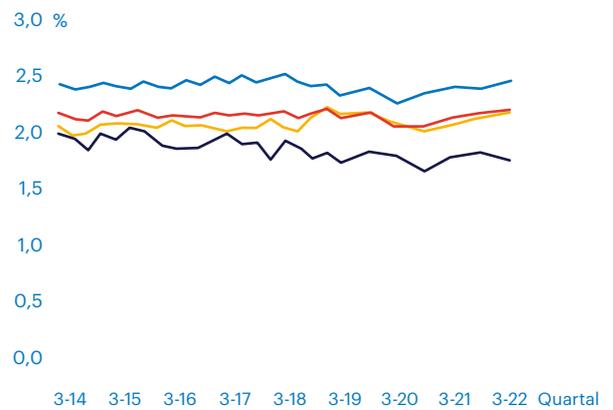
● Industrie ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Industrie ● 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 38.300 Mitarbeitern und rund 500 Niederlassungen in 300 Städten ansässig. Unser Umsatzvolumen umfasst rund 1,56 Milliarden Euro (2020). 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 20,7 Milliarden Euro (Jahr 2020), über 568.800 Mitarbeiter im täglichen Einsatz und rund 4.700 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
Frankfurter Straße 100
65760 Eschborn
Fon 0 61 96 / 4 08-17 78
E-Mail: presse@randstad.de
www.randstad.de

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