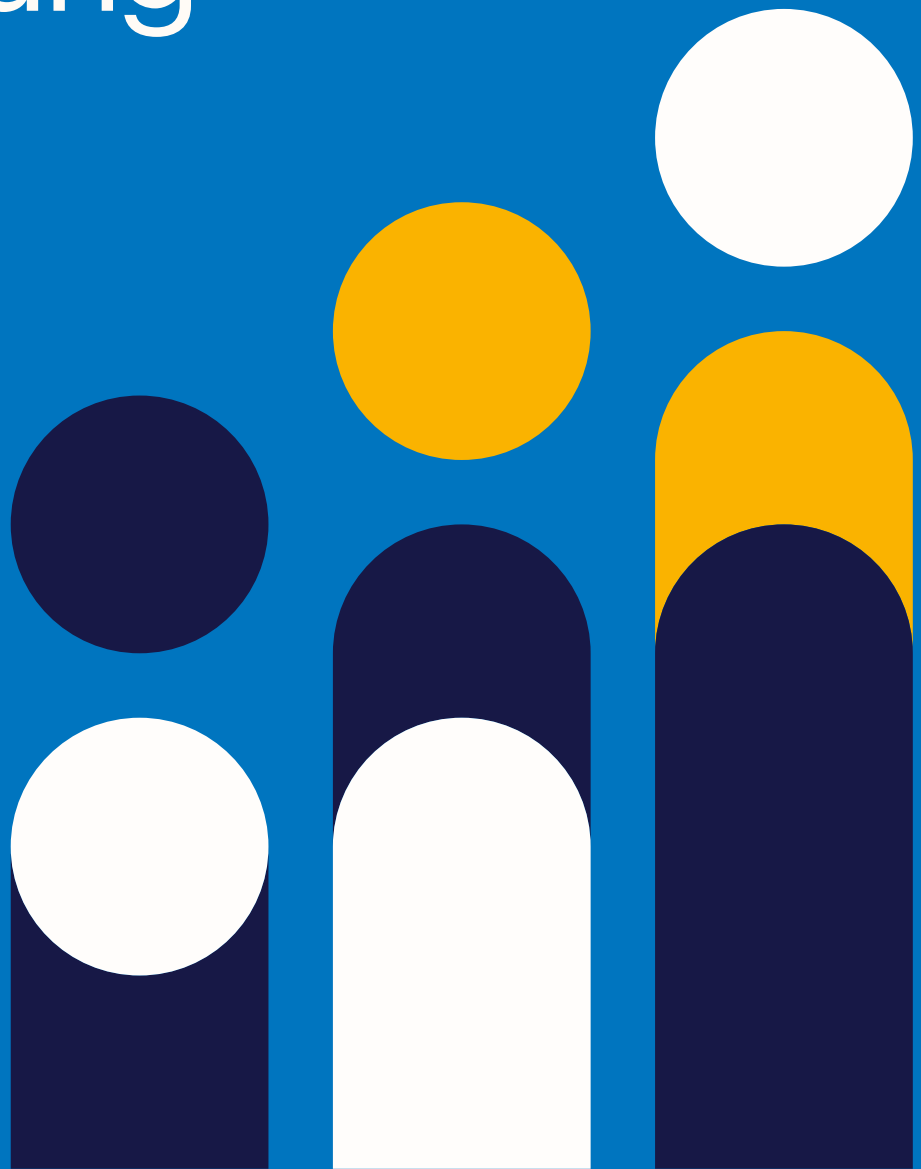


Ergebnisse: 2. Quartal 2019

Randstad-ifo- Personalleiter- befragung



Randstad

ifo-Personalleiterbefragung

Die Ergebnisse im 2. Quartal 2019

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise ungefähr 900 bis 1 000 deutsche Personalleiter nach Anwendung und Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente in ihrem Unternehmen. 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 in wechselnden Sonderfragen aktuelle arbeitsmarktrelevante Fragestellungen untersucht.

Im aktuellen Quartal stammten 40 % der antwortenden Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 23 % aus dem Handel und 37 % aus dem Dienstleistungssektor. Mit einem Anteil von 43 % bestand die größte Gruppe der teilnehmenden Firmen aus Unternehmen mit 49 Beschäftigten oder weniger. 38 % der Antworten stammten von Unternehmen mit 50 – 249 Angestellten. 11 % entfielen auf Antworten von Unternehmen mit 250 – 499 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und 8 % auf Unternehmen mit 500 Angestellten und mehr. Umfragegewichte stellen sicher, dass die Ergebnisse repräsentativ für die deutsche Wirtschaft sind.

Anwendung der Flexibilisierungsinstrumente

Die Personalleiter werden zu Art und Umfang der Anwendung von Flexibilisierungsinstrumenten in ihrem Unternehmen befragt. Ziel ist es, mit Hilfe der Antworten zu untersuchen, wie sich der Einsatz verschiedener Flexibilisierungsinstrumente über die Zeit hinweg verändert. Die Ergebnisse zeigen, dass nahezu jedes Unternehmen seinen Personalbestand über einen Auf- bzw. Abbau von Überstunden (95 %) flexibilisiert (Abb. 1). Arbeitszeitkonten (88 %) sowie innerbetriebliche Umbzw. Versetzungen (81 %) finden ebenfalls in den meisten Unternehmen Anwendung. In knapp drei Viertel der Unternehmen werden außerdem Minijobs (72 %) und in zwei Drittel befristete Verträge (65 %) zur Flexibilisierung des Personalbestands eingesetzt. Auch das Anstellen von Zeitarbeitern (50 %), das Outsourcen von Angestellten (45 %) sowie die Beschäftigung von freien Mitarbeitern (42 %) sind weit verbreitete Flexibilisierungsmaßnahmen.

Im Verlauf der vorangegangenen Jahre blieb die Anwendungshäufigkeit der Flexibilisierungsinstrumente relativ stabil. Zeitarbeit hingegen wurde jedoch bis 2017 kontinuierlich seltener eingesetzt. Seit 2019 ist der Anteil der Firmen, die Zeitarbeit einsetzen, nicht mehr weiter gesunken und lag im zweiten Quartal sogar marginal über dem Wert des ersten Quartals – jedes zweite befragte Unternehmen wendete Zeitarbeit an. Im Vergleich zum Vorjahresquartal wurde Zeitarbeit jedoch spürbar seltener eingesetzt. Während im Handel und bei den Dienstleistern 46 bzw. 40 Prozent der Firmen Zeitarbeit nutzten, war die Verbreitung mit 68 % im Verarbeitenden Gewerbe spürbar höher.

Anwendungen von Flexibilisierungsinstrumenten im Personalmanagement

Mehrfachnennung möglich

● 2Q 2017 ● 2Q 2018 ● 2Q 2019

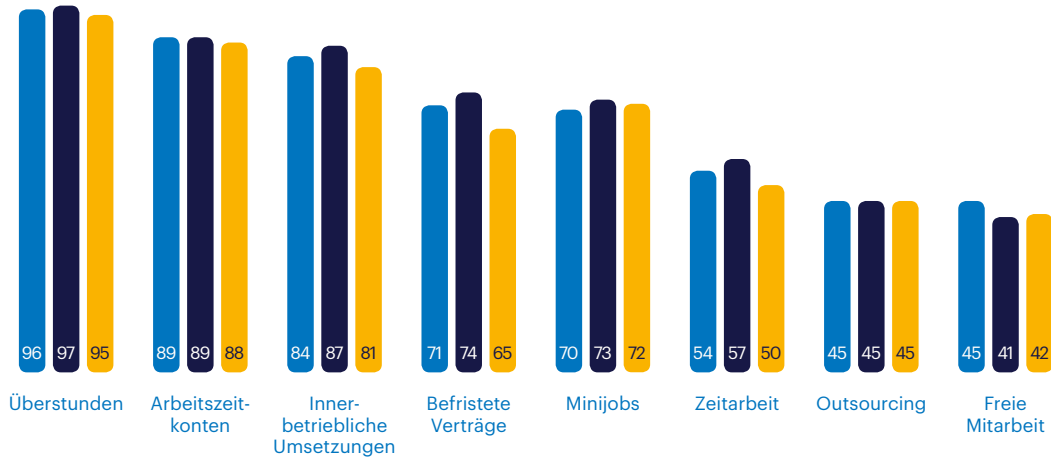


Abbildung 1

Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen

Wenden die Unternehmen ein Flexibilisierungsinstrument an, werden sie zusätzlich um eine Einschätzung zur gegenwärtigen Bedeutung der jeweiligen Flexibilisierungsmaßnahme für ihr Unternehmen gebeten. Die Bedeutung der verschiedenen Instrumente kann jeweils mit „hoch“, „mittel“ oder „niedrig“ bewertet werden. Aus dem Saldo der Anteile der Antworten „hohe Bedeutung“ und „niedrige Bedeutung“ wird dann ein Indikator berechnet, der herangezogen werden kann, um die Bedeutung einzelner Flexibilisierungsinstrumente präziser zu bewerten.

Die Bedeutung der meisten Flexibilisierungsinstrumente hat seit 2013 zugenommen, allerdings ist am aktuellen Rand zu erkennen, dass einige Flexibilisierungsinstrumente tendenziell weniger wichtig werden (Abb. 2). Arbeitszeitkonten wurden demzufolge als bedeutendstes Flexibilisierungsinstrument angesehen – gefolgt von Überstunden. Diese zwei Instrumente weisen bei der Be-

wertung der Bedeutung die einzigen positiven Saldenwerte auf. Innerbetriebliche Umsetzungen und Zeitarbeit folgen mit großem Abstand. Zeitarbeit stellt dabei ein Flexibilisierungsinstrument dar, welchem eine im Vergleich zu 2018 deutlich niedrigere Bedeutung beigemessen wird. Im Gegensatz dazu weisen befristete Verträge, freie Mitarbeit und Outsourcing eine im Vergleich zu 2018 nahezu unveränderte hohe Bedeutung auf. Minijobs wurden auch in der aktuellen Befragung als das unbedeutendste von den hier abgefragten Flexibilisierungsinstrumenten benannt.

Nachfolgend wird die Annahme getroffen, dass diejenigen Unternehmen, die das Flexibilisierungsinstrument nicht anwenden, diesem eine niedrige Bedeutung beimessen. Die steigende Bedeutung der meisten Flexibilisierungsinstrumente wird bei dieser kombinierten Betrachtung durch die sinkende Anwendung relativiert.

Die Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente

Indikator als Saldo aus hoher und niedriger Bedeutung

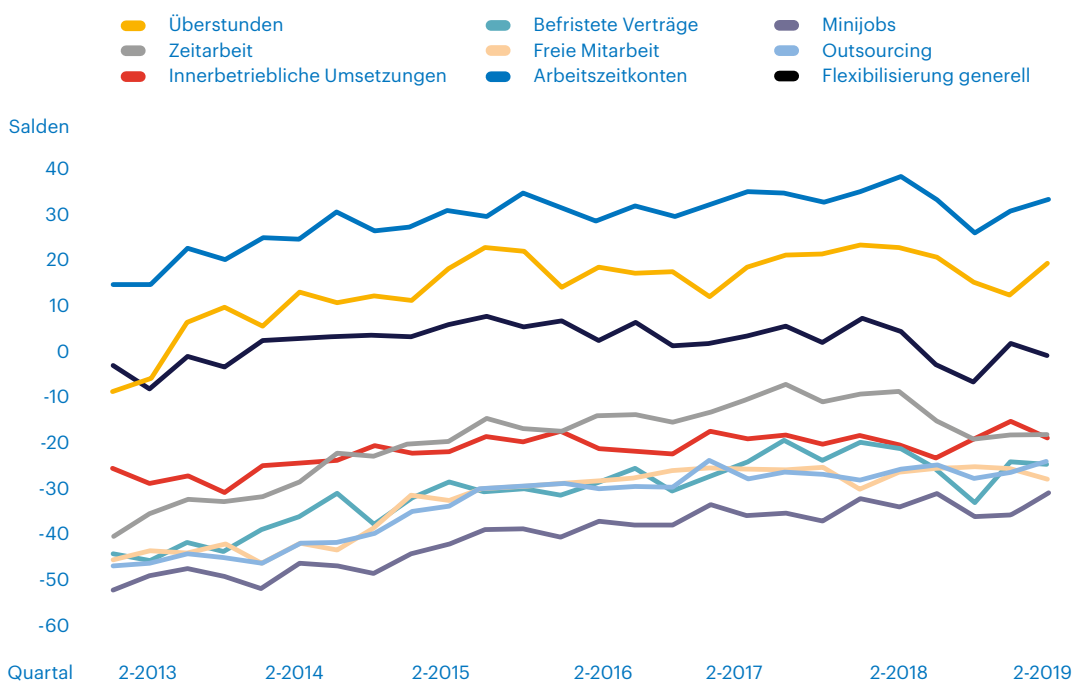


Abbildung 2

Insbesondere zeigt sich, dass die Flexibilisierungsinstrumente über die Zeit hinweg eine relativ stabile Bedeutung aufweisen. Die Instrumente lassen sich grob in vier Kategorien einordnen, die eine ähnliche Bedeutung aufweisen. In die erste Kategorie fallen die Instrumente, die eine Flexibilisierung erreichen, indem die Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten flexibler gestalten können. Hierzu zählen Überstunden und Arbeitszeitkonten. Innerbetriebliche Umsetzungen bilden die zweite Kategorie. Die Arbeitszeit wird hierbei nicht flexibilisiert, jedoch wird die Arbeitskraft an der benötigten Stelle eingesetzt. Eine Flexibilisierung anhand des Anstellungsverhältnisses stellen Flexibilisierungsinstrumente der dritten Kategorie dar. Es handelt sich hierbei um Minijobs, befristete Arbeitsverträge und Zeitarbeit. Zeitarbeiter und Minijobber dürften als erste einen konjunkturellen Abschwung spüren.

Befristete Arbeitsverträge werden dann eventuell nicht verlängert. Zur vierten Kategorie zählen Flexibilisierungsinstrumente, die eine Flexibilisierung dadurch erreichen, dass die Leistung von anderen Firmen (Outsourcing) oder freien Mitarbeitern erbracht wird.

Die Zeitarbeitsbranche ist ein besonders konjunkturabhängiger Wirtschaftszweig. Unternehmen nutzen Zeitarbeitskräfte, um kurzfristig ihren Personalbestand zu erhöhen und so zusätzliche Nachfrage bedienen zu können. In unsicheren wirtschaftlichen Phasen werden weniger neue Mitarbeiter gesucht, die mit einem unbefristeten Vertrag ausgestattet werden. Zeitarbeit stellt hier ein Flexibilisierungsinstrument dar, mit dessen Hilfe zwar zusätzliche Nachfrage bedient, jedoch auch auf konjunkturelle Schwächephase reagiert werden kann.

Kombinierte Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente

Indikator als Saldo aus hoher und niedriger Bedeutung/keine Anwendung

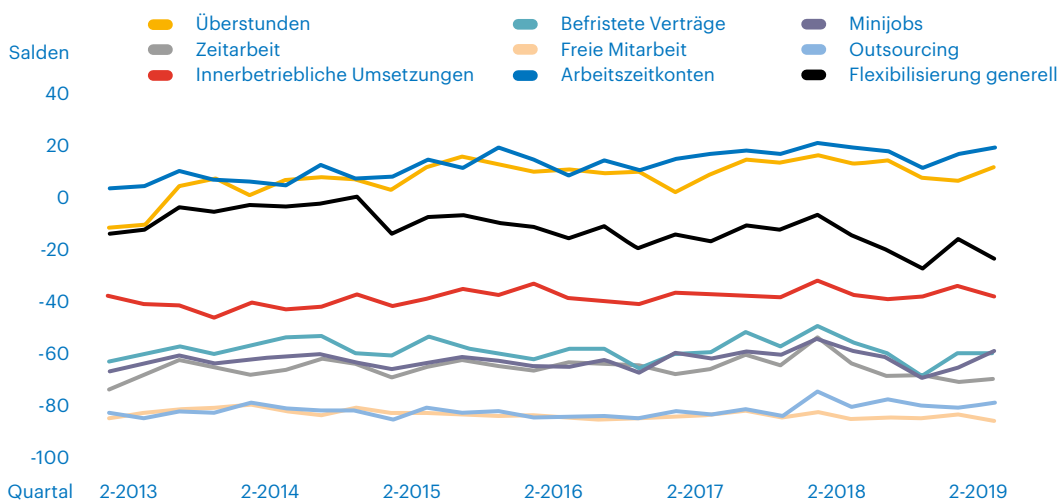


Abbildung 3

Auf diese Weise kann die Stammebelegschaft geschont werden. Das monatlich vom ifo Institut berechnete Streuungsmaß war 2018 in die Höhe geschossen und stieg seitdem nochmals weiter. Anhand dieses Streuungsmaßes ist die zunehmende Unsicherheit in der deutschen Wirtschaft über die zukünftige konjunkturelle Lage abzulesen. Der ifo Geschäftsklimaindex ist seit Mitte 2018 rückläufig und zeichnet zunehmend deutlich das Bild eines drohenden oder bereits einsetzenden Abschwungs.

Diese Entwicklungen dürften die Firmen dazu veranlasst haben, 2018 zunehmend auf Zeitarbeit zu setzen und in den folgenden Quartalen eher von einem Bedeutungsverlust der Zeitarbeit auszugeben. Eben dies ist an den Antworten der an der Personalleiterumfrage teilnehmenden Firmen zu erkennen.

Die kombinierte Bedeutung zeigt, dass Zeitarbeit besonders im Verarbeitenden Gewerbe 2018 zunehmend als Flexibilisierungsinstrument genutzt wurde. Die Unsicherheiten im Hinblick auf den ungewissen Ausgang der Brexit-Verhandlungen und auch die zunehmenden Handelsbarrieren könnten die Unternehmen dazu veranlasst haben, dass sie weniger Neueinstellungen durchführten und vermehrt auf Zeitarbeit zurückgriffen. Dies gilt insbesondere für das stark exportabhängige Verarbeitende Gewerbe (Abb. 4). In der zweiten Jahreshälfte fielen die Urteile zur Bedeutung der Zeitarbeit hingegen weniger positiv aus. Eine Erklärung für diese Entwicklung wäre, dass die Firmen in einem zunehmend weniger günstigen wirtschaftlichen Umfeld weniger Mitarbeiter und entsprechend auch weniger Zeitarbeiter benötigen.

Kombinierte Bedeutung von Zeitarbeit

Saldo aus hoher und niedriger Bedeutung/keiner Anwendung

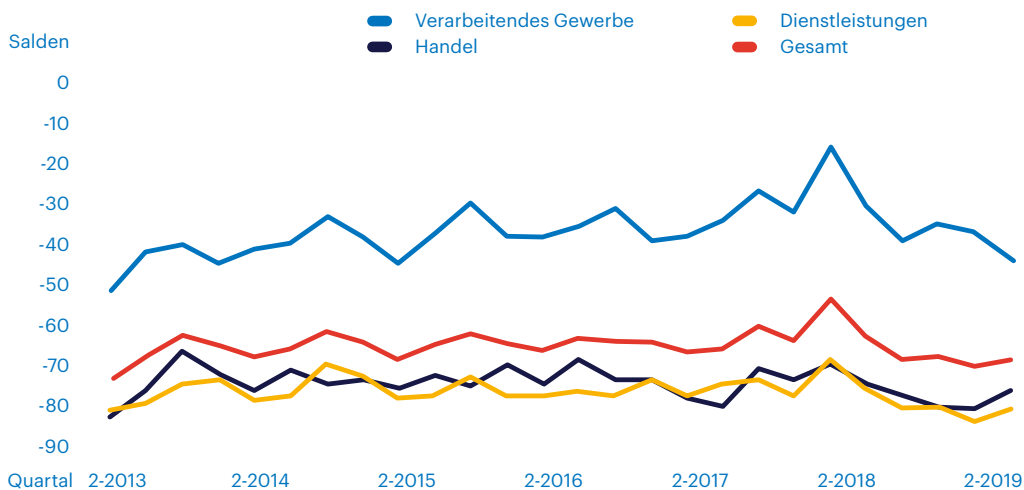


Abbildung 4

Sonderfrage im 2. Quartal 2019

Erfassung der Arbeitszeiten in deutschen Unternehmen im Hinblick auf das EUGH-URteil zur präzisen Erfassung der gesamten Arbeitszeit

Mitte Mai 2019 sorgte der Richterspruch des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Arbeitszeiterfassung für Aufsehen: Fortan müssen Arbeitgeber EU-weit die Arbeitszeiten ihrer Angestellten in einem objektiven, verlässlichen und zugänglichen System vollständig erfassen. Jetzt liegt die Angelegenheit bei den Mitgliedsstaaten, die ihre aktuelle Rechtsprechung überprüfen und das Gesetz gegebenenfalls in nationales Recht übersetzen müssen. Ob das bestehende Arbeitszeitgesetz hierzulande geändert werden muss, um dem EuGH-Urteil zu genügen, ist bislang noch unklar. Bis Ende des Jahres soll hier eine Überprüfung stattfinden. Unter dem aktuellen Arbeitszeitgesetz

sind Arbeitgeber lediglich zu einer Dokumentation der Überstunden ihrer Beschäftigten verpflichtet.

Um einen Überblick über den Status Quo der Arbeitszeiterfassung in deutschen Unternehmen zu bekommen und zu erfahren, was deutsche Personalleiter von einer drohenden Verschärfung der Dokumentationspflichten halten, befragte das ifo Institut im Rahmen der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung im Frühsommer 2019 rund 900 Unternehmen zur aktuellen Arbeitszeiterfassung in ihrem Unternehmen sowie zu ihren Einschätzungen zu einer verschärften Dokumentationspflicht.

Die meisten Unternehmen erfassen bereits Arbeitszeiten

Eine Verpflichtung zur Überstundendokumentation, wie sie unter dem aktuellen Arbeitszeitgesetz besteht, setzt implizit voraus, dass Beginn und Ende der Arbeitszeit bekannt sind. Daher scheint es für viele Unternehmen naheliegend, Beginn und Ende der Arbeitszeiten ebenfalls systematisch zu erfassen. Dies legen auch die Befragungsergebnisse nahe, die zeigen, dass die überwiegende Mehrheit der deutschen Unternehmen die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits in irgendeiner Form systematisch festhält. Die Antworten der Personalleiter zeigen darüber hinaus auch, dass sich viele Unternehmen aus unterschiedlichen Mitarbeitergruppen zusammensetzen, so dass oftmals mehr als ein Modell der Arbeitszeiterfassung zur Anwendung kommt. Beispiele für Unternehmen, deren verschiedenartige Mitarbeitergruppen unterschiedliche Bedürfnisse an die Arbeitszeiterfassung stellen, gibt es viele – bspw. Unternehmen mit Angestellten im Innen- und Außendienst oder Unternehmen mit internen Serviceableitungen sowie Angestellten, die zu festen Uhrzeiten im Kontakt mit Kunden stehen.

Eine detaillierte Analyse der einzelnen Antworten erlaubt eine Zusammenfassung zu Gruppen, was wiederum eine etwas differenziertere Betrachtung der Dokumentationsarten von Arbeitszeit ermöglicht. Demzufolge erfasst die eine Hälfte der befragten Unternehmen die Arbeitszeiten ihrer Angestellten und zwar ausschließlich durch elektronische Zeiterfassung (51 %). Die andere Hälfte setzt sich zusammen aus Unternehmen, die ihre Mitarbeiter die Arbeitszeiten schriftlich dokumentieren lassen (16 %), die eine analoge Stempeluhr zur Zeiterfassung verwenden (4 %) oder die nur Überstunden dokumentieren (2 %) sowie aus Unternehmen, die die Arbeitszeiten nicht explizit erfassen (Vertrauensarbeitszeit (6 %) und feste Arbeitszeiten mit Anwesenheitspflicht (2 %)) sowie Kombinationen daraus (19 %). Die häufigste genannte Kombination war elektronische Zeiterfassung mit schriftlicher Dokumentation (6 %) sowie elektronische Zeiterfassung mit Vertrauensarbeitszeit (4 %; Abb. 5).

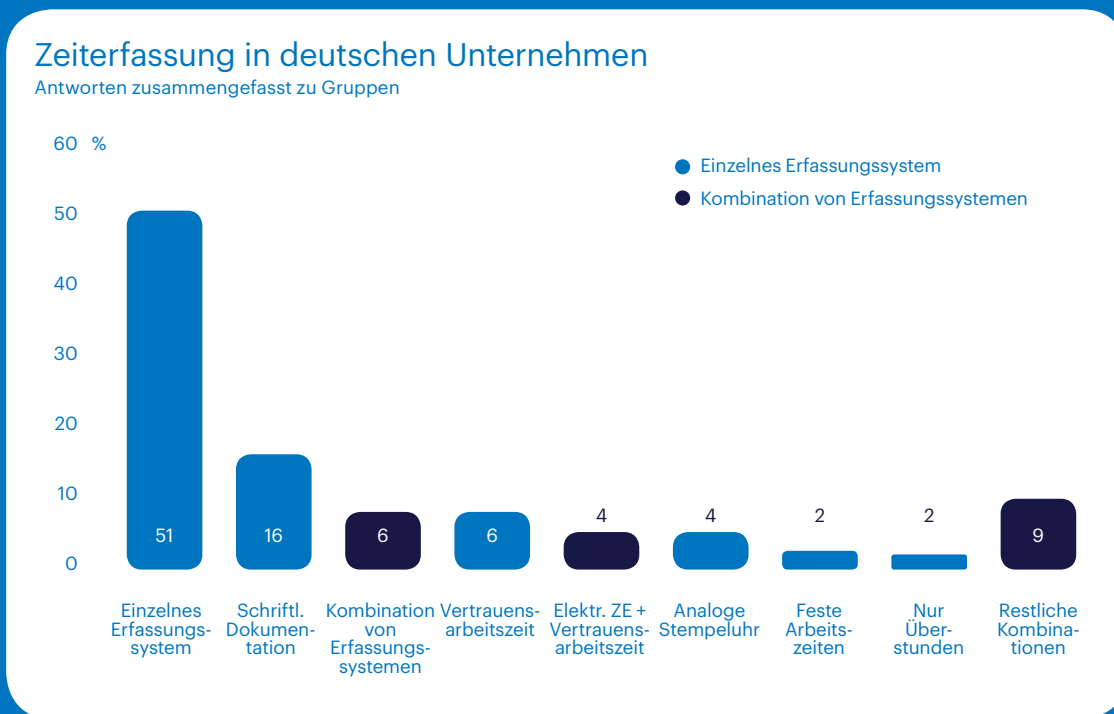


Abbildung 5

Arbeitszeiterfassung verbreitet, jedoch bislang nicht immer präzise

Da die Mehrheit der Unternehmen die vollständigen Arbeitszeiten seiner Mitarbeiter bereits jetzt in irgendeiner Form erfasst, wäre anzunehmen, dass sich durch eine Verschärfung der Dokumentationspflichten für die meisten Unternehmen nicht viel ändern dürfte. Die Befragungsergebnisse deuten jedoch in eine andere Richtung. Viele Personalleiter befürchten offenbar, dass die aktuell in ihrem Unternehmen praktizierte Art der Arbeitszeiterfassung einer Neuregelung nicht standhalten würde.

Gefragt nach ihren Einschätzungen zu den Auswirkungen einer präziseren Dokumentation der Arbeitszeiten als bisher unter dem aktuellen Arbeitszeitgesetz gibt etwas mehr als die Hälfte der Personalleiter an, einen deutlichen bürokratischen Mehraufwand zu befürchten (54 %). Ein Drittel glaubt, dass dies die gelebte Flexibilität senken würde (34 %). Lediglich ein Drittel der Unternehmen erwartet keine Auswirkungen auf den eigenen Betrieb (35 %). Effekte auf Arbeitsstunden, Personalbestand, etc. werden nur von einem kleinen Teil der Personalleiter er-

wartet (Mehrfachnennungen möglich; Abb. 6a). Dieses Bild ergibt sich aber nicht nur für die Unternehmen, die die Arbeitszeiten aktuell nicht systematisch erfassen, sondern interessanterweise auch für die Gruppe der Unternehmen, die angibt, die Arbeitszeiten bereits jetzt umfänglich zu erfassen. Die Abbildung 6b stellt die Erwartungen der Unternehmen zu den Auswirkungen dar, gruppiert danach, ob sie die Arbeitszeiten bereits umfänglich erfassen (d.h. elektronische Zeiterfassung, analoge Stempeluhr, schriftliche Dokumentation durch Mitarbeiter oder eine Kombination hieraus), ob sie die Arbeitszeit nicht erfassen (Vertrauensarbeitszeit, feste Arbeitszeiten mit Anwesenheitspflicht, keine Dokumentation) oder ob sie nur die Überstunden erfassen. Demnach ist der Anteil der Unternehmen, der negative Effekte befürchtet – sowohl was den bürokratischen Aufwand als auch was die Flexibilität angeht – unter den Unternehmen, die die Arbeitszeiten umfänglich erfassen, zwar relativ geringer, mit 50 bzw. 32 % jedoch keineswegs vernachlässigbar.

Vermutete Auswirkungen einer verschärften Dokumentationspflicht auf die Unternehmen

Alle Unternehmen, Mehrfachnennungen möglich

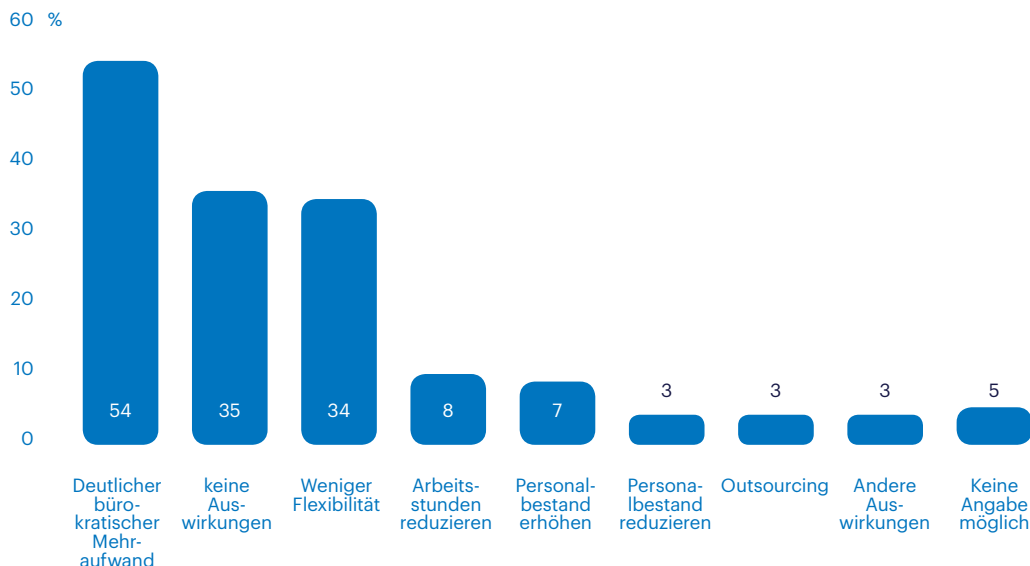


Abbildung 6a

Personalleiter befürchten Konflikte mit anderen Regelungen im Arbeitszeitgesetz

Als Ausdruck der Befürchtung, weniger gelebte Flexibilität zu haben, können auch die Antworten auf die Frage, in welchem Bereich eine präzise Dokumentation zu Konflikten mit anderen Aspekten des Arbeitszeitgesetzes führen würde, verstanden werden. Denn etwas mehr als die Hälfte der Personalleiter gibt an, Probleme in Bezug auf die Einhaltung der täglichen Arbeitszeit-Höchst-

grenze, der 11-stündigen Ruhezeit oder beides zu erwarten. Es ist auffällig, dass diese Problematik mit steigender Größe des Unternehmens zunimmt: Bei den Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten rechnen 70 % der Personalleiter mit Konflikten, wohingegen es bei den kleinen Unternehmen 44 % sind (Abb. 7).

Vermutete Auswirkungen einer verschärften Dokumentationspflicht auf die Unternehmen

Alle Unternehmen sowie Antworten zusammengefasst nach Art der Arbeitszeiterfassung

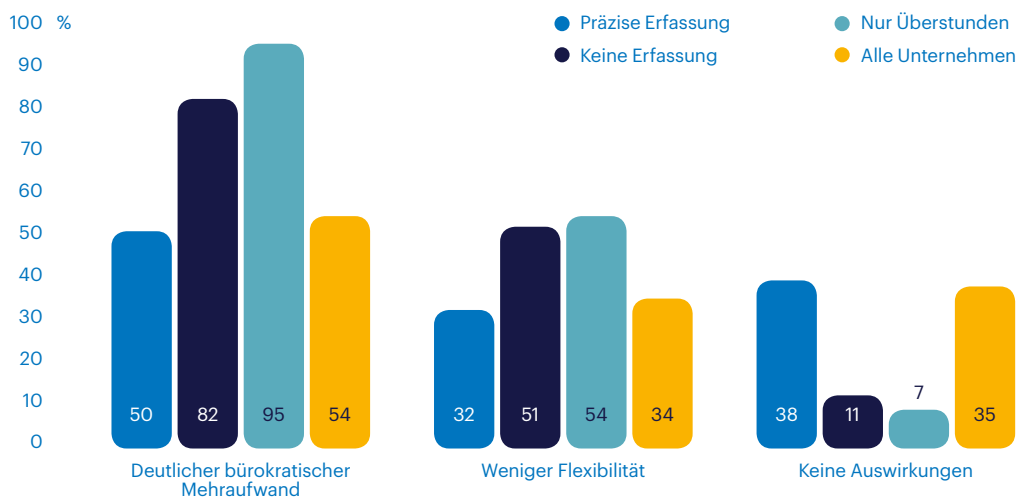


Abbildung 6b

Personalleiter befürchten Konflikte mit anderen Regelungen im Arbeitszeitgesetz

Als Ausdruck der Befürchtung, weniger gelebte Flexibilität zu haben, können auch die Antworten auf die Frage, in welchem Bereich eine präzise Dokumentation zu Konflikten mit anderen Aspekten des Arbeitszeitgesetzes führen würde, verstanden werden. Denn etwas mehr als die Hälfte der Personalleiter gibt an, Probleme in Bezug auf die Einhaltung der täglichen Arbeitszeit-Höchst-

grenze, der 11-stündigen Ruhezeit oder beides zu erwarten. Es ist auffällig, dass diese Problematik mit steigender Größe des Unternehmens zunimmt: Bei den Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten rechnen 70 % der Personalleiter mit Konflikten, wohingegen es bei den kleinen Unternehmen 44 % sind (Abb. 7).

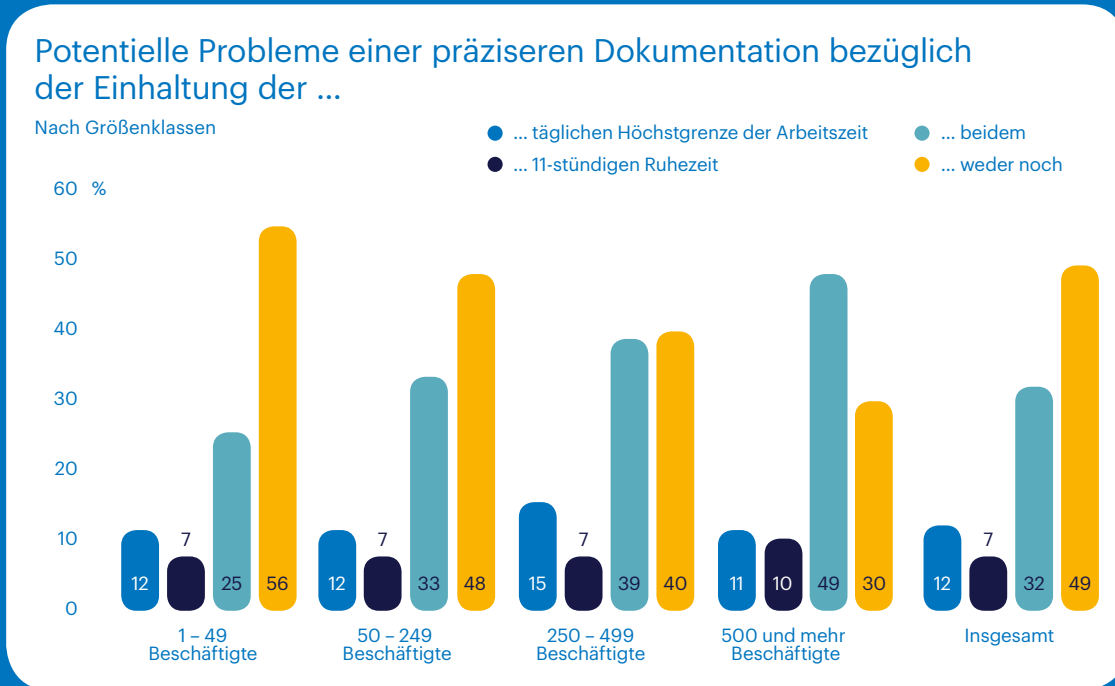


Abbildung 7

Positive Effekte einer verschärften Dokumentationspflicht

Knapp die Hälfte der Personalleiter (48 %) sieht in einer Verschärfung der Dokumentationspflicht aber auch das Potential, positive Auswirkungen zu entfalten – etwa auf die Zufriedenheit der Beschäftigten (33 %), deren Produktivität (21 %) oder aber auf ihre Gesundheit (15 %). Unterschiede zwischen Wirtschaftsbereichen und Größenklassen zeigen sich insbesondere bei der Produktivität, wo 26 % der Personalleiter des Verarbeitenden Gewerbes versus 18 % im Handel und 19 % im Dienstleistungsbereich mit positiven Effekten rechnen. Über die Größenklassen hinweg stechen die Großunternehmen

heraus, die deutlich seltener Effekte auf die Produktivität (14 % versus 21 % im Durchschnitt) und deutlich häufiger positive Auswirkungen auf die Gesundheit erwarten (28 % versus 9 % bei kleinen Unternehmen und 18 – 20 % bei mittleren Unternehmen). Bei der Betrachtung nach Gruppen der Arbeitszeiterfassung (präzise, keine oder nur Überstundenerfassung) ergeben sich kaum Unterschiede, mit einer Ausnahme: Unternehmen, die nur Überstunden erfassen, rechnen deutlich seltener mit positiven Effekten auf die Produktivität (10 % versus jeweils 20 % für präzise und keine Erfassung).

Kein Ende der unbezahlten Überstunden

Aus der Urteilsbegründung geht hervor, dass der EuGH mit seinem Richterspruch das Ziel verfolgt, die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu stärken. Dennoch bedeutet eine präzise Erfassung der Arbeitszeiten nicht das Ende von unbezahlten Überstunden. Denn, dass Überstunden erfasst werden müssen, hat keinen unmittelbaren Effekt darauf, wie mit den Überstunden umgegangen wird. Theoretisch haben die Arbeitgeber weiterhin die Möglichkeit, Mehrarbeit als freiwillig einzustufen, was bedeutet, dass Überstunden nicht ausbezahlt oder ausgeglichen werden müssen. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass in den meisten

Unternehmen verschiedene Ansätze gelebt werden, mit Überstunden umzugehen (daher summieren sich die Ergebnisse zu über 100 %). In knapp drei Viertel der Unternehmen können die Angestellten ihre geleistete Mehrarbeit auf ein Überstundenkonto übertragen und zu einem späteren Zeitpunkt wieder „abfeiern“. In 47 % der Unternehmen ist es zudem üblich, Überstunden auszuzahlen, 26 % wandeln Überstunden auch in Urlaub um. 4 % haben darüber hinaus auch weitere Arten der Kompensation. 29 % der Unternehmen hingegen betrachten Überstunden als mit dem Gehalt abgegolten.

Vielleicht ein Anstoß zur Modernisierung des Arbeitszeitgesetzes

Die Ergebnisse zeigen, dass der Großteil der Unternehmen die Arbeitszeiten seiner Angestellten bereits erfasst. Allerdings wird eine große Bandbreite an verschiedenen Arbeitszeiterfassungssystemen und Kombinationen daraus gelebt. Diese Spielräume führen im Einzelfall dazu, dass die Personalleiter jedoch die Befürchtung haben, durch eine strengere Dokumentationspflicht in Konflikt mit den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes kommen zu können. Unabhängig vom Richterspruch des EuGH wird hierzulande schon länger über die Notwendigkeit einer Modernisierung des aktuellen Arbeitszeitgesetzes – das noch von 1994 und damit aus weitestgehend analogen Zeiten stammt – diskutiert. Die neu entstandenen Möglichkeiten, wie z.B. das mobile Arbeiten von praktisch jedem Ort und zu jeder Zeit, verändern den Spielraum für die Ausgestaltung von Arbeitszeitmodellen. Es ist sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber wichtig und sinnvoll, dass das Arbeitszeitgesetz hier einen schützen-

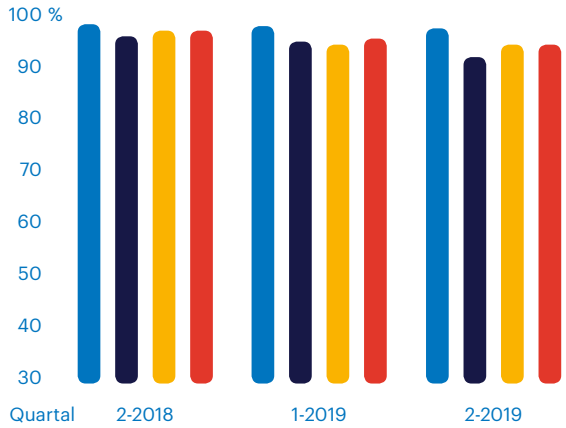
den Rahmen, der zugleich die neuen Flexibilisierungsanforderungen und -wünsche gerecht wird, bietet. Bei der Ausgestaltung einer neuen Regelung steht der Gesetzgeber vor einer großen Herausforderung, denn eine präzise Erfassung der Arbeitszeiten soll die Arbeitnehmer schützen, gleichzeitig jedoch nicht in der (neuen, durch die Digitalisierung gewonnenen) Flexibilität einschränken. Angesichts des steigenden Bedürfnisses von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach mehr Flexibilität, könnte eine Lösung, die beiden Seiten gerecht wird, in Richtung einer Verschiebung weg von täglichen hin zu (durchschnittlichen) wöchentlichen Obergrenzen gehen. Bislang ist zwar noch unklar, ob und in wie weit sich am deutschen Arbeitszeitgesetz etwas ändern wird. Das EuGH-Urteil könnte in jedem Fall aber einen wichtigen Impuls setzen, das Arbeitszeitgesetz zu modernisieren.

Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

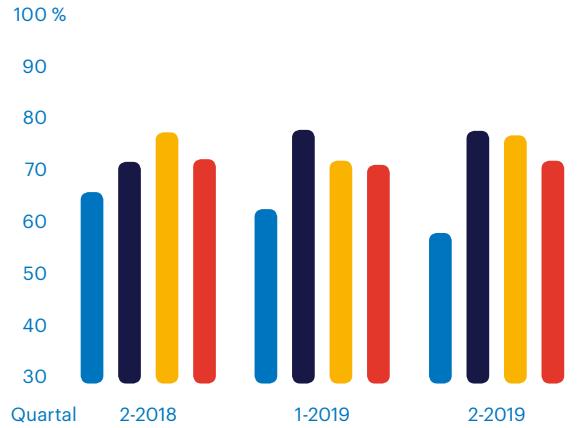
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

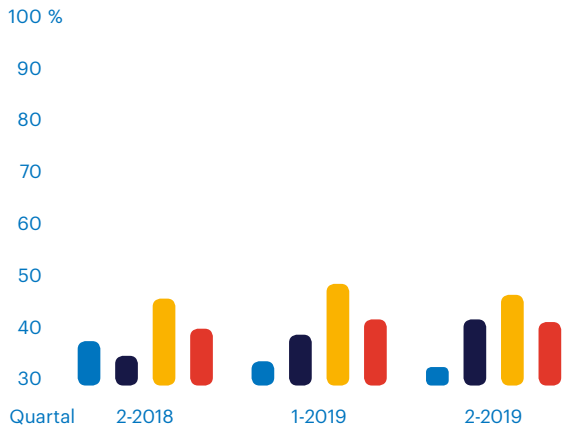
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Freie Mitarbeit

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

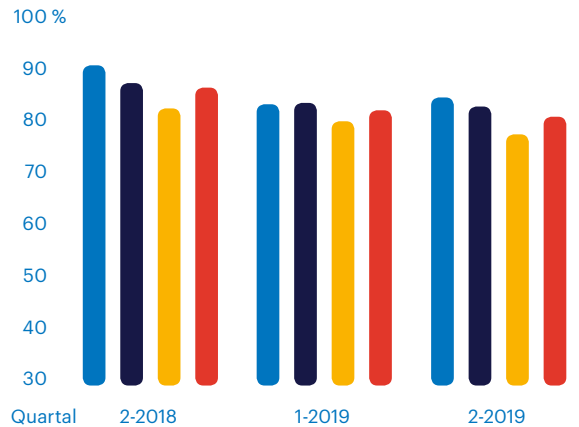
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

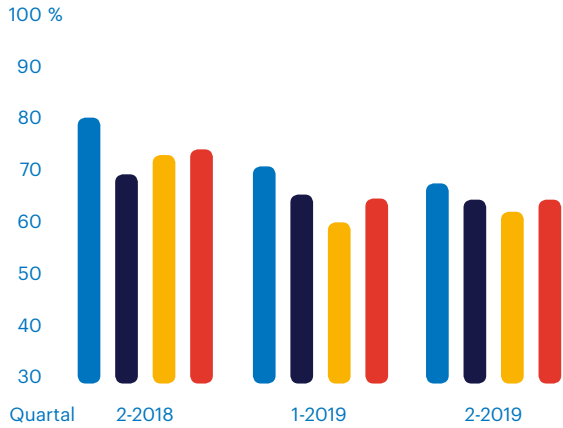


Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Befristete Verträge

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

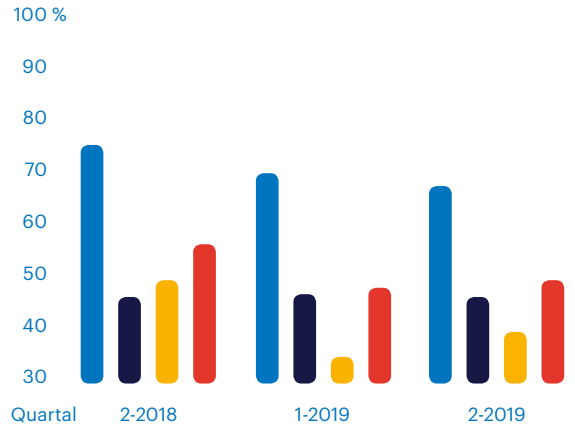
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

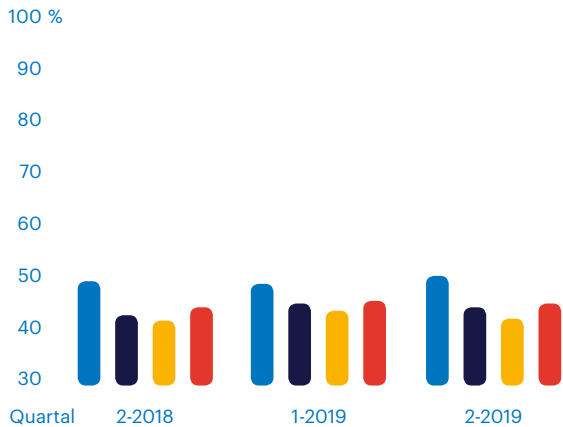
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Outsourcing

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

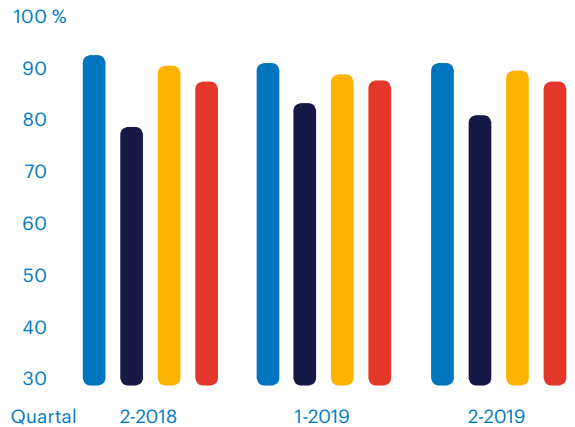
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

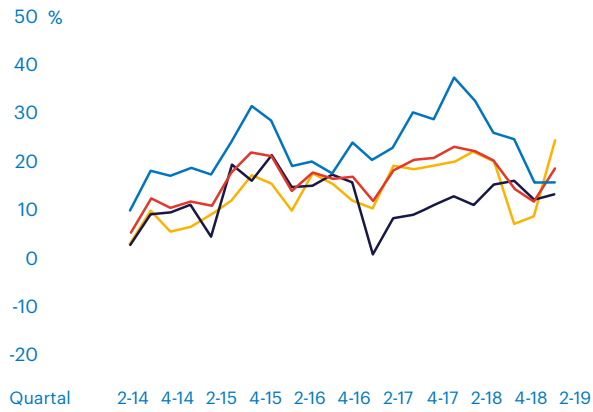


Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

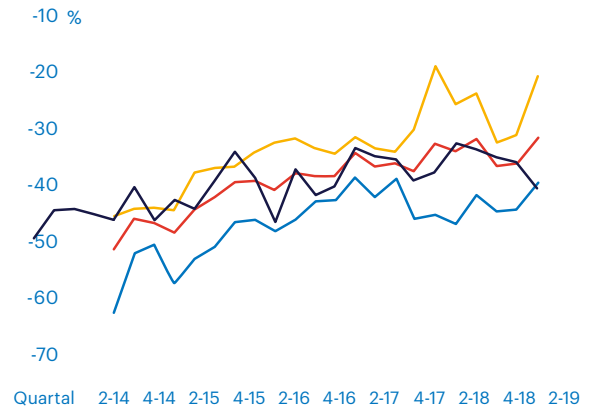
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

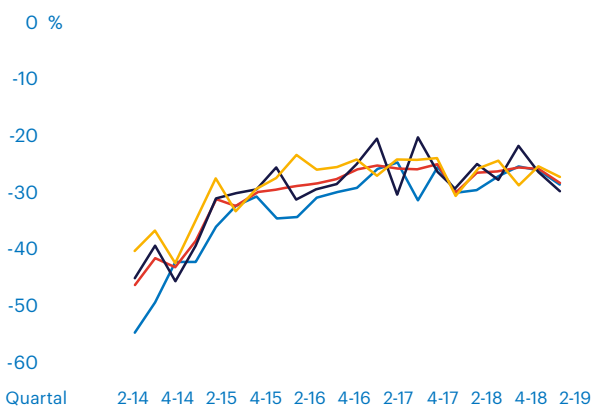
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Freie Mitarbeit

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

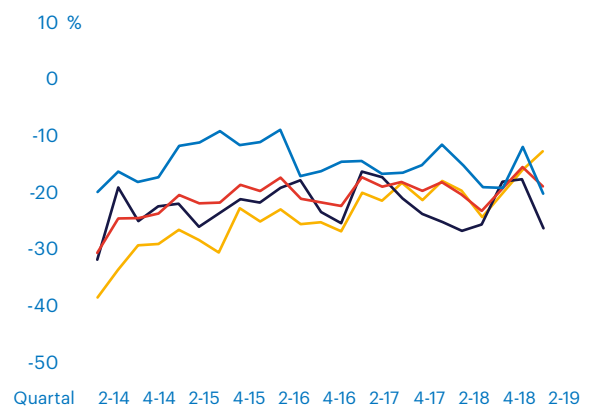
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

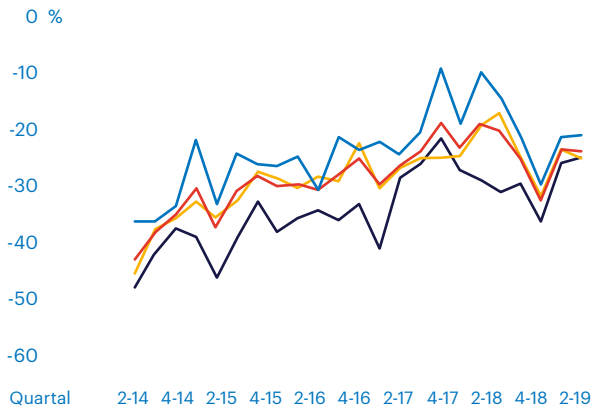


Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Befristete Verträge

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

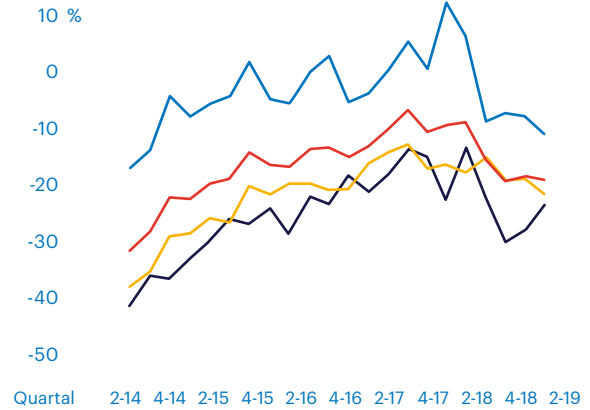
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

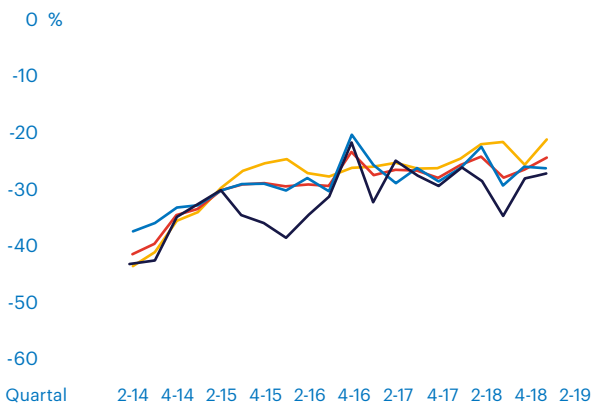
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Outsourcing

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

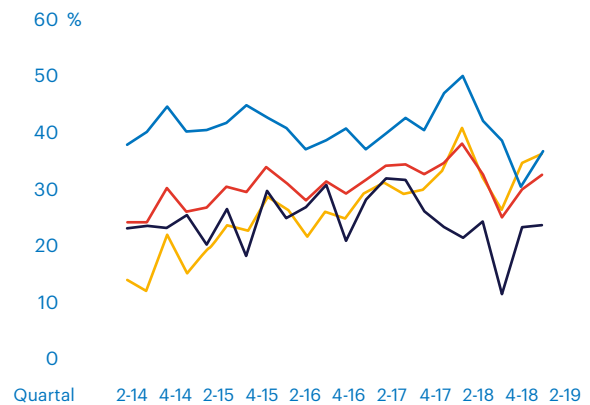
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Über Randstad Gruppe Deutschland

Mit durchschnittlich rund 58.000 Mitarbeitern und rund 500 Niederlassungen in 300 Städten sowie einem Umsatz von rund 2,1 Milliarden Euro (2016) ist die Randstad Gruppe der führende Personaldienstleister in Deutschland. Randstad bietet Unternehmen unterschiedlicher Branchen umfassende Personalservice-Konzepte. Neben der klassischen Zeitarbeit gehören zum Portfolio der Randstad Gruppe 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 knapp 50 Jahren in Deutschland aktiv und gehört zur niederländischen Randstad Holding nv: mit einem Gesamtumsatz von rund 20,7 Milliarden Euro (Jahr 2016), über 620.000 Mitarbeitern täglich im Einsatz und ca. 5.800 Niederlassungen in 40 Ländern, ist Randstad einer der größten Personaldienstleister weltweit. Zur Randstad Gruppe Deutschland gehören neben Randstad auch die Unternehmen GULP, Randstad Sourceright und Randstad Outsourcing.

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@randstad.de
www.randstad.de

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