

Ergebnisse: 3. Quartal 2018

Randstad-ifo- Personalleiter- befragung



ifo INSTITUT

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

randstad

Randstad

ifo-Personalleiterbefragung

Die Ergebnisse im 3. Quartal 2018

Quartalsweise befragt das ifo Institut im Auftrag von Randstad Deutschland bis zu 1000 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. Die Sonderfragen im dritten Quartal beschäftigen sich mit dem Entgelttransparenzgesetz. Hat das Entgelttransparenzgesetz eine Wirkung auf die Betriebe entfaltet und wenn ja, wie sah sie aus? Knapp ein Jahr nach dem Inkrafttreten untersucht die Personalleiterbefragung die Auswirkungen dieser Gesetzgebung auf die deutschen Unternehmen.

Nach Wirtschaftsbereichen sortiert, stammten im aktuellen Quartal 40 % der antwortenden Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 20 % aus dem Handel und 40 % aus dem Dienstleistungssektor. Mit einem Anteil von 45 % waren die größte Gruppe der teilnehmenden Firmen Unternehmen mit weniger als 49 Beschäftigten. 39 % der Antworten stammten von Betrieben mit 50 – 249 Angestellten. Jeweils 8 % entfielen auf Antworten von Unternehmen mit 250 und 499 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie auf Unternehmen mit mehr als 500 Angestellten. Umfragegewichte stellen sicher, dass die Ergebnisse repräsentativ für die deutsche Wirtschaft sind.

Anwendung der Flexibilisierungsinstrumente

Zum einen werden die Personalleiter 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. Wie die Ergebnisse in Abbildung 1 zeigen, flexibilisiert nahezu jedes Unternehmen seinen Personalbestand über einen Auf- bzw. Abbau von Überstunden (97 %). Arbeitszeitkonten (90 %) sowie innerbetriebliche Um- bzw. Versetzungen (87 %) finden ebenfalls in den meisten Unternehmen Anwendung. In rund drei Viertel der Unternehmen werden außerdem Minijobs und befristete Verträge zur Flexibilisierung des Personalbestands eingesetzt (75 % bzw. 74 %). Auch das Anstellen von Zeitarbeitern (55 %), das Outsourcen von Angestellten (46 %) sowie die Beschäftigung von freien Mitarbeitern (41 %) sind weit verbreitete Flexibilisierungsmaßnahmen.

Während der Einsatz von Überstunden, Arbeitszeitkonten und innerbetrieblicher Versetzung über die letzten fünf Jahre (nahezu) konstant geblieben ist, zeigt sich bei den anderen Flexibilisierungsinstrumenten ein kontinuierliches Sinken in der Anwendungshäufigkeit. Verglichen mit dem dritten Quartal 2016 sank die Anwendungshäufigkeit von freier Mitarbeit um 5 %, von Zeitarbeit um 4 %, von befristeten Verträgen um 2 % und von Outsourcing um 1 %. Lediglich innerbetrieblich Umsetzung und Minijobs konnten zulegen (+ 1 % bzw. + 3 %).

Anwendungen von Flexibilisierungsinstrumenten im Personalmanagement

Mehrfachnennung möglich

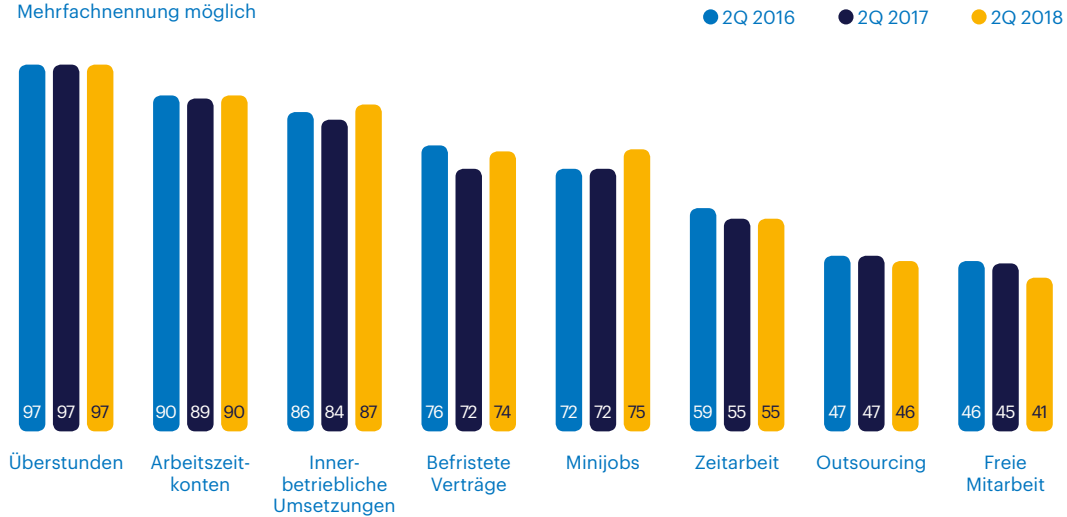


Abbildung 1

Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen

Diejenigen Unternehmen, die ein Instrument anwenden, werden neben der Frage nach der generellen Anwendung auch 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.

Im Gegensatz zur sinkenden Anwendungshäufigkeit hat die Bedeutung von Flexibilisierungsinstrumenten, wie in Abbildung 2 dargestellt, seit 2013 stetig zugenommen. Dies gilt für die Bedeutung von Flexibilisierungsinstru-

menten insgesamt sowie auch für die einzelnen Maßnahmen. Wenn man den Betrachtungszeitraum auf drei Jahre verkürzt, ergibt sich jedoch ein etwas differenzierteres Bild. Während in diesem Zeitraum die Bedeutung von Überstunden, Arbeitszeitkonten, Minijobs und Outsourcing noch einmal deutlich zulegen konnte, stagnierte die Wichtigkeit von befristeten Verträgen und freien Mitarbeitern sowie Zeitarbeit und innerbetrieblicher Umsetzung. Verglichen mit dem Vorquartal nahm die Bedeutung von Flexibilisierungsinstrumenten insgesamt sowie auch von Zeitarbeit, befristeten Verträgen und innerbetrieblicher Umsetzung etwas ab. Die Bedeutung von freier Mitarbeit stagnierte, die von Überstunden, Arbeitszeitkonten, Minijobs und Outsourcing konnte (leicht) zulegen.

Die Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente

Indikator als Saldo aus hoher und niedriger Bedeutung

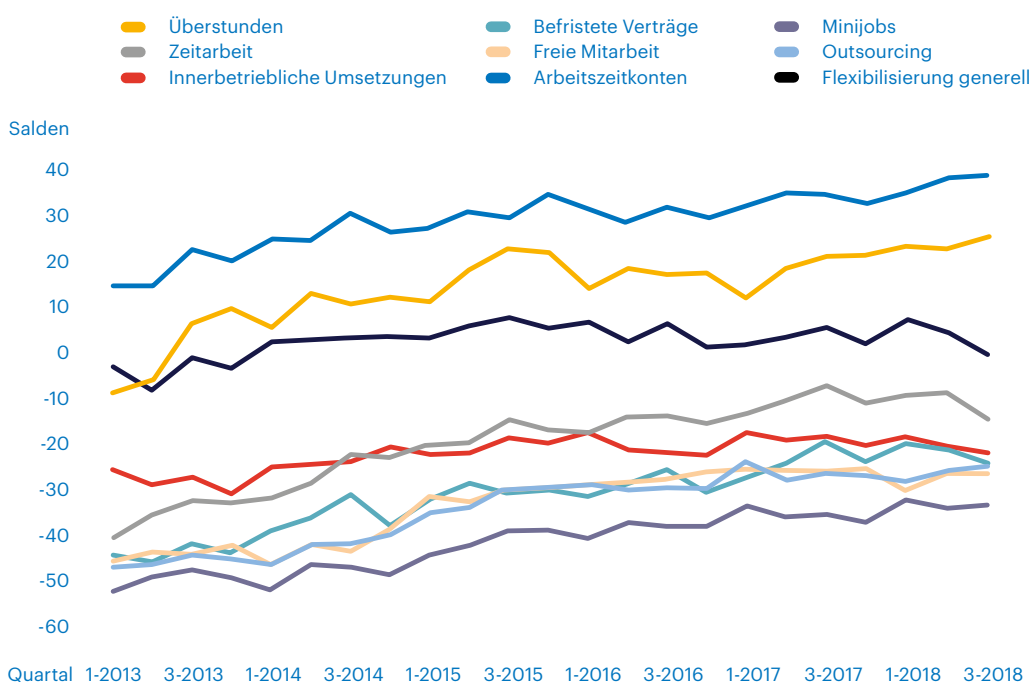


Abbildung 2

Den höchsten Saldo erreichen regelmäßig die Instrumente Arbeitszeitkonten und Überstunden, deren Salden als einzige über alle Sektoren hinweg im positiven Bereich liegen.

Seit 2015 gelang auch der Zeitarbeit immer wieder der Sprung in den positiven Bereich, im aktuellen Quartal rutsche sie jedoch zum ersten Mal seit dem dritten Quartal 2017 wieder unter die Nulllinie (Abbildung 3). Ursächlich für die zuletzt rückläufige Entwicklung der Bedeutung von Zeitarbeit waren Industriesektor und Handel, im Dienstleistungssektor hingegen nahm ihre Bedeutung weiter zu.

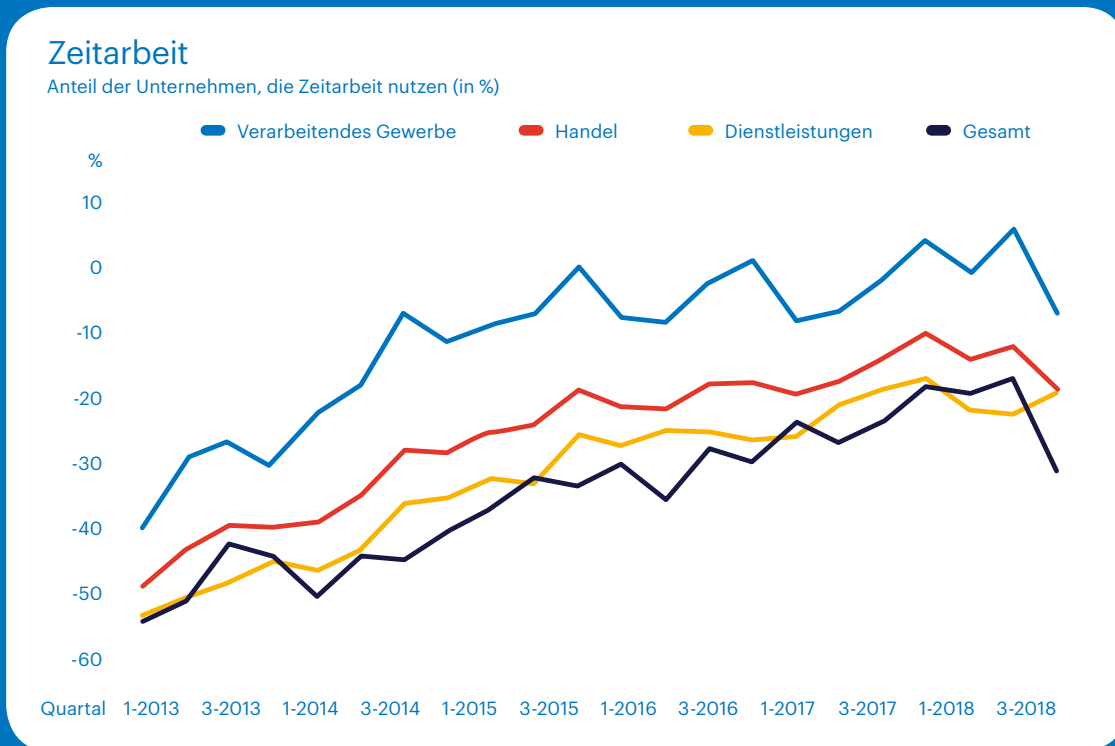


Abbildung 3

Sonderfrage im 3. Quartal 2018

Ist das Entgelttransparenzgesetz ein Papiertiger?

Vor rund einem Jahr, im Januar 2018, trat das Entgelttransparenzgesetz in Kraft. Es ist darauf ausgelegt, Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zu reduzieren sowie mehr Transparenz bei betrieblichen Gehaltsstrukturen zu schaffen. Zu diesem Zweck wurde Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern das Recht eingeräumt, Auskunft über die Vergütung einer Kollegin bzw. eines Kollegen in vergleichbarer Position und mit gleichwertiger Tätigkeit vom Arbeitgeber zu verlangen, sofern die Person dem anderen Geschlecht angehört.¹

Den Unternehmen wurde ein halbes Jahr Zeit gegeben, um sich auf entsprechende Anfragen vorzubereiten. Gegen Ende dieser Vorbereitungsphase im Dezember 2017 befragte das ifo Institut im Auftrag von Randstad Deutschland knapp 1000 deutsche Personalleiter zur Existenz von geschlechterspezifischen Lohnunterschieden in ihren Unternehmen und den Gründen dafür sowie zu ihren Erwartungen an das Entgelttransparenzgesetz.² Ein knappes Jahr später beschäftigt sich die Randstad ifo-Personalleiterbefragung nun erneut mit dem Entgelttransparenzgesetz und den Erfahrungen, die die Betriebsleiter im ersten Jahr seit Inkrafttreten damit gesammelt haben.

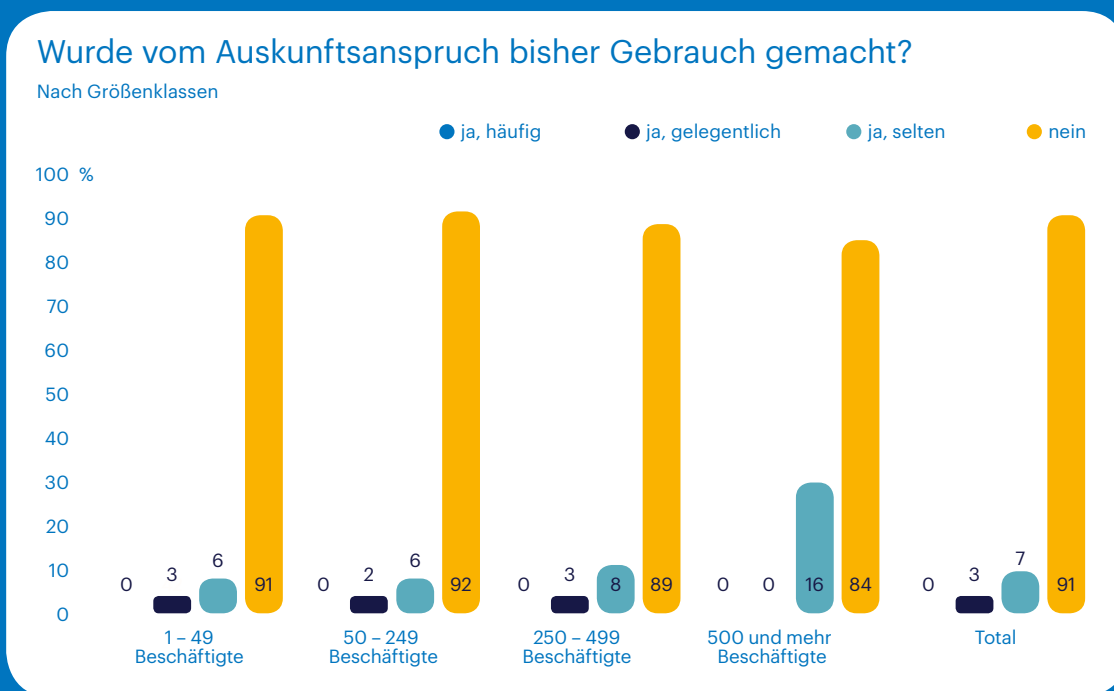


Abbildung 4a

¹ Quelle: <https://www.bmfsfj.de/entgelttransparenzgesetz>

² Die Ergebnisse wurden im Rahmen der Randstad ifo Personalleiterbefragung im 4. Quartal 2017 veröffentlicht und sind unter <https://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/facts/Survey-Results/Personalleiterbefragung/Archiv/Personalleiterbefragung-2017Q4.html> abrufbar.

Vor seinem Inkrafttreten hatte das Entgelttransparenzgesetz für kontroverse Diskussionen gesorgt: Auf der eine Seite die Befürworter, die sich mehr Transparenz und eine gerechtere Bezahlung von Frauen erhofften, auf der anderen Seite die Skeptiker, die vor allem bürokratischen Aufwand und Unruhe unter den Mitarbeiter fürchteten. Auch die Personalleiter standen dem Gesetzeserlass mehrheitlich kritisch gegenüber. Den Befragungsergebnissen zufolge glaubte nur jeder achte Betriebsleiter, dass das Entgelttransparenzgesetz ein wirkungsvolles

Instrument sei, um geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten zu reduzieren. Die restlichen Personalleiter hielten das Gesetz zu (in etwa) gleichen Teilen für ungeeignet oder hatten keine Meinung dazu. Die ablehnende Haltung nahm mit steigender Anzahl der Mitarbeiter zu – während gut ein Drittel der kleinen Unternehmen (die aufgrund ihrer Größe nicht unter die Auskunftspflicht fallen) das Gesetz für wirkungslos hielt, waren es bei den Unternehmen mit mehr als 500 Angestellten mehr als die Hälfte.

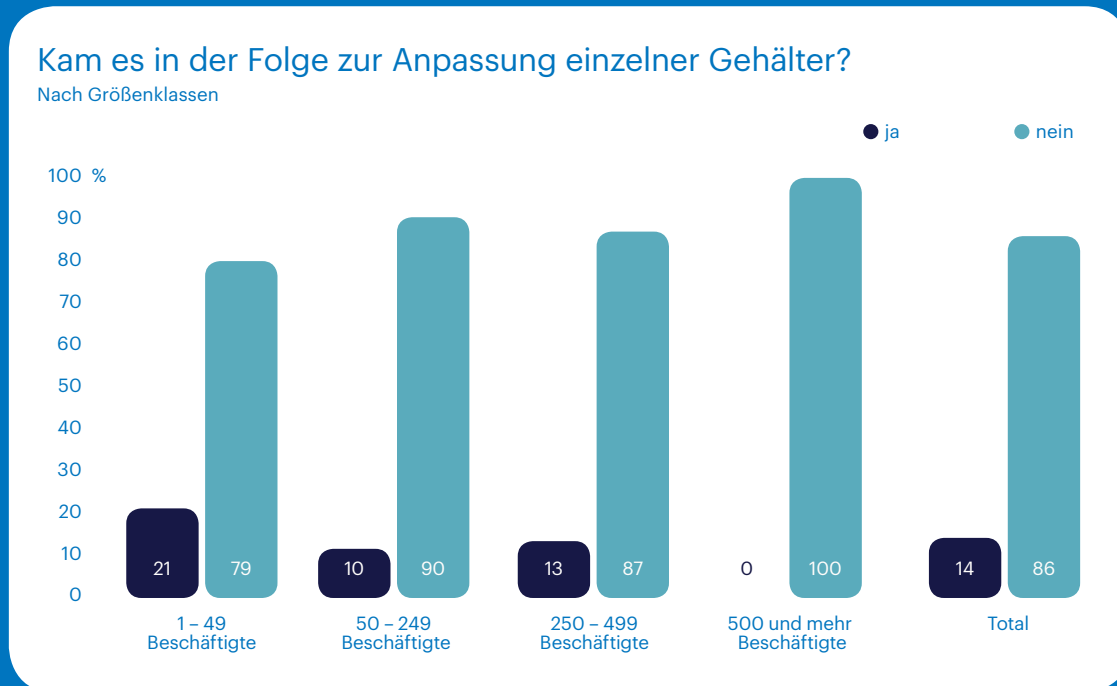


Abbildung 4b

Die Erfahrungen, die die Personalleiter im ersten Jahr nach Inkrafttreten mit dem Gesetz gesammelt haben, scheinen die Bedenken vom Dezember 2017 zu bestätigen: Eine Wirkung des Entgelttransparenzgesetzes ist bislang weitestgehend ausgeblieben. Den Befragungsergebnissen vom November und Dezember 2018 zufolge machten nur in knapp 10 % aller Unternehmen Beschäftigte von ihrem Auskunftsanspruch gebrauch und dort zum überwiegenden Teil auch nur stark vereinzelt (Abbildung 4a).³

Es fällt auf, dass es hinsichtlich der Häufigkeit der gestellten Anfragen keine so große Rolle spielt, ob das betreffende Unternehmen tatsächlich unter das Entgelttransparenzgesetz fällt oder nicht.

Doch auch wenn die Mitarbeiter Auskunft über das Gehalt eines Kollegen bzw. einer Kollegin verlangten, hatte dies eher selten Auswirkungen. Wie Abbildung 4b darstellt, zog nur rund jede 7. Auskunft eine Anpassung des Gehalts nach sich. Interessanterweise scheint dies überwiegend auf freiwilliger Basis zu geschehen – denn der Anteil der Gehaltsanpassungen in Folge der Auskunftspflicht ist unter den kleinen und damit unter den nicht von Gesetzeswegen dazu verpflichteten Unternehmen am höchsten.

Bei den Großunternehmen zogen Gehaltsauskünfte in der Regel keine Gehaltsanpassungen nach sich. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass große Unternehmen oft feste Gehaltsschemata für Mitarbeiter(-gruppen) etabliert haben, während in kleinen Unternehmen Löhne öfter individuell ausgehandelt werden. Über die Wirtschaftssektoren hinweg berichten Personalleiter aus dem Handelssektor am seltensten über Inanspruchnahme des Auskunftsanspruchs (8 %), im Industrie- und Dienstleistungssektor lag der Anteil etwa gleichauf bei 11 % bzw. 10 %. Gehaltsanpassungen erfolgten am häufigsten im Dienstleistungsbereich (20 %), gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe (11 %), Schlusslicht bildet der Handel (8 %).

Die Häufigkeit von Auskunftsanfragen bzw. Gehaltsanpassungen in den verschiedenen Größenklassen spiegelt in etwa die tatsächliche Existenz von Lohnunterschieden in den Unternehmen wider. Wie Abbildung 5 zeigt, sind Lohnunterschiede in kleinen Unternehmen am häufigsten und nehmen mit steigender Mitarbeiterzahl ab. Über die Wirtschaftssektoren hinweg ist hingegen eher das Gegenteil der Fall: am häufigsten berichten hier die Personalleiter aus dem Handelssektor von Lohnunterschieden (49 %), gefolgt von den Dienstleistern (41 %) und dem Verarbeitenden Gewerbe (38 %).

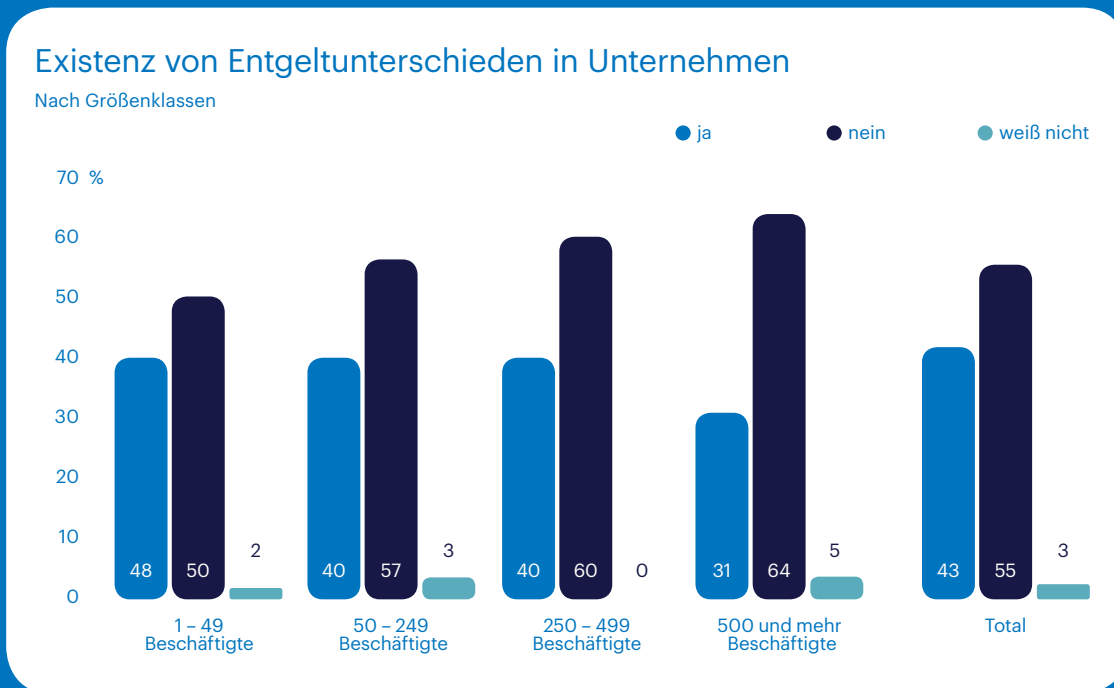


Abbildung 5

³ Rundungsbedingt entsprechen die Summen nicht immer 100%.

Unabhängig davon, dass vom Auskunftsanspruch bislang eher selten Gebrauch gemacht wurde und die Effekte insgesamt sehr gering sind, zeigen die Ergebnisse, dass seit Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes in rund 3 % der Unternehmen bei Neueinstellungen auf eine gerechtere Entlohnung geachtet wird. Allerdings betrifft das bis jetzt nur einzelne Gehälter, die Gehaltsstrukturen als solches – insbesondere was geschlechterspezifische Unterschiede angeht – blieben davon bislang unberührt. Auch die Hoffnung, dass das Entgelttransparenzgesetz die Transparenz der Lohnsetzung in den Unternehmen bzw. in den Branchen erhöht, scheint sich nicht zu erfüllen. Nur 3 % der Personalleiter glauben, dass das Gesetz zu einer höheren Transparenz des Lohngefüges in ihren Unternehmen geführt hat, von einer Wirkung auf die ganze Branche gehen nur 2 % aus.

Insgesamt sieht es so aus, als ob das Entgelttransparenzgesetz seine beabsichtigte Wirkung verfehlt hat oder zumindest (bislang) nicht entfalten konnte. Immerhin, die Befürchtungen, dass es Unfrieden unter den Mitarbeitern stiften oder einen großen bürokratischen Aufwand sowie hohe Kosten für die Unternehmen verursachen würde, scheinen sich ebenso wenig bewahrheitet zu haben. Nur 4 % der Personalleiter berichten, dass das Gesetz zu Unruhe in der Belegschaft geführt hat und für knapp 90 % der Unternehmen hielt sich auch der bürokratische Aufwand im Zusammenhang mit dem Entgelttransparenzgesetz in Grenzen, nur 1 % sah sich dadurch einer hohen Belastung ausgesetzt. Allerdings fällt auf, dass die Belastung für die größeren und großen Unternehmen höher war und es in der Folge häufiger zu Beeinträchtigungen kam (Abbildung 6). Da es hier aber kaum mehr Anfragen gab, dürfte die höhere Belastung der (intensiveren) Vorbereitung auf Anfragen geschuldet sein.

Führte der bürokratische Aufwand des Entgelttransparenzgesetzes zu Beeinträchtigungen?

Nach Größenklassen

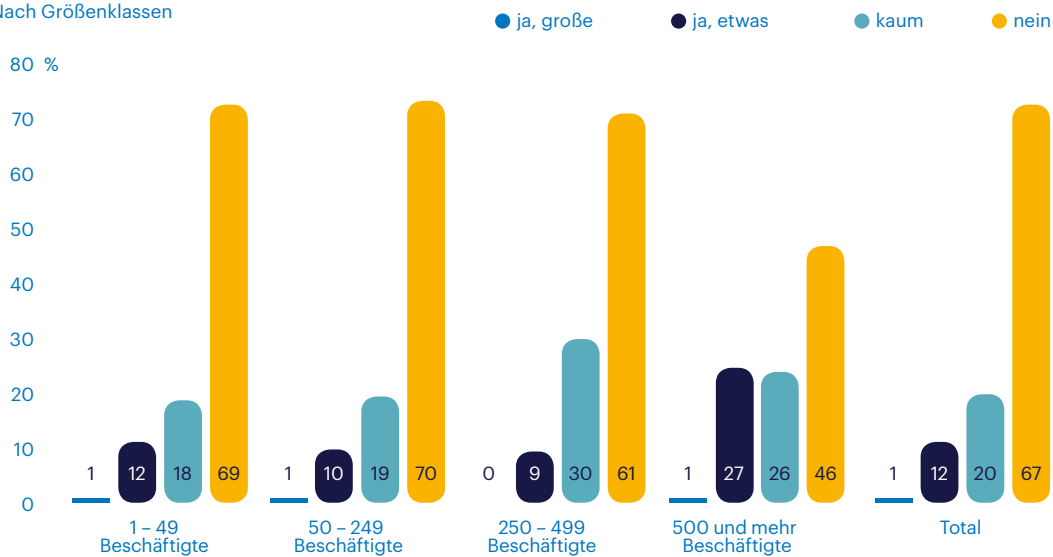


Abbildung 6

Obwohl nur wenige und vereinzelt Auskünfte eingefordert und kaum Gehälter angepasst wurden, hat sich die Einschätzung der Personalleiter über die Existenz von Entgeltunterschieden im eigenen Unternehmen im letzten Jahr verändert. Verglichen mit 2017 ist der Anteil der Unternehmen, der von Lohnunterschieden im eigenen Unternehmen berichtet um insgesamt 7 % gesunken (Abbildungen 7a & 7b). Paradoxe Weise hat sich dieser Anteil gerade

in den beiden Gruppen, in denen es am häufigsten zu Gehaltsanpassungen kam, jedoch kaum verändert. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass die Unternehmen im Vorfeld eher intuitiv auf die Frage geantwortet und sich erst nach Inkrafttreten des Gesetzes ein genaueres Bild von Lohnunterschieden verschafft haben, wobei sie das Vorhandensein von Entgeltunterschieden zuvor tendenziell überschätzt hatten.

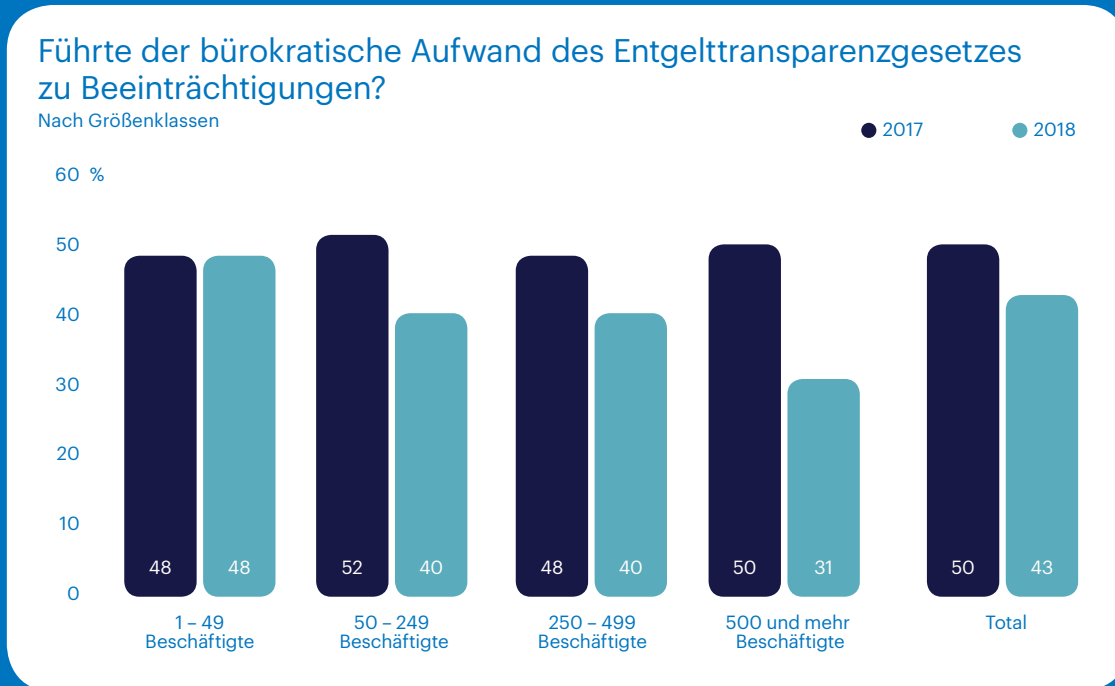


Abbildung 7a

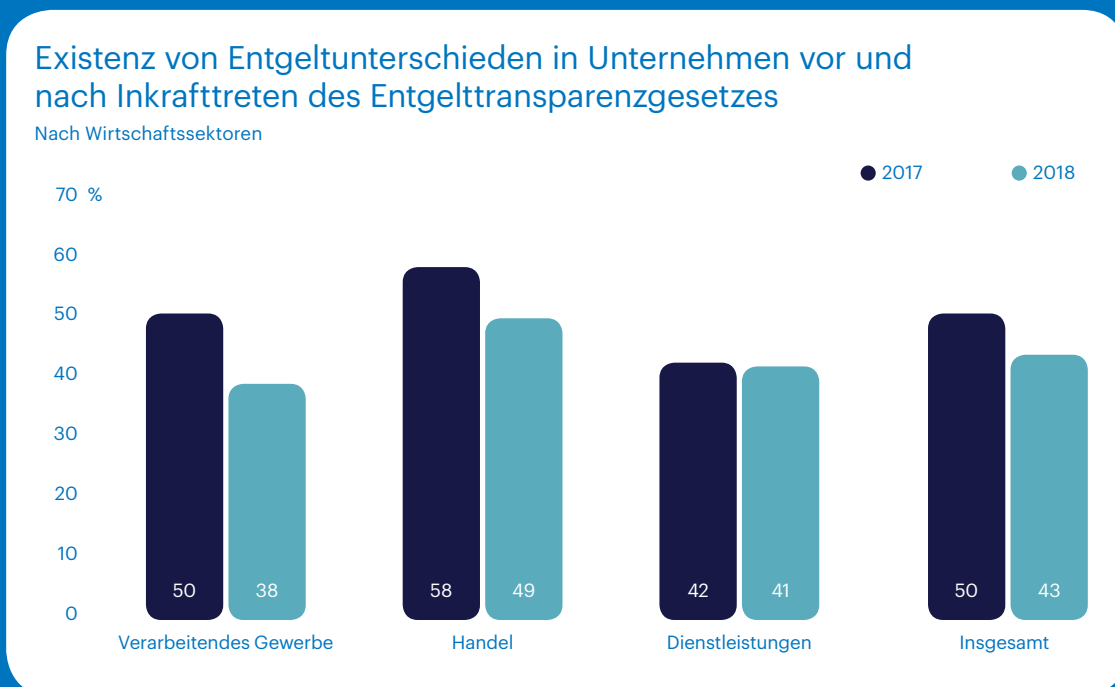


Abbildung 7b

Was die Zukunft angeht sind die Erwartungen der Personalleiter bezüglich der langfristigen Effekte des Entgelttransparenzgesetzes gedämpft: Nur 6 % erwarten, dass das Gesetz langfristig zu einer Veränderung der Gehaltsstruktur in ihrem Unternehmen beitragen wird, 61 % glauben nicht daran, 32 % haben keine Meinung dazu, wobei die größeren und großen Unternehmen determinierter in ihrer Haltung sind (Abbildung 8). Über die Sektoren hinweg ergeben sich keine großen Unterschiede.

Den gesammelten Einschätzungen der Personalleiter zufolge wirkt das Entgelttransparenzgesetz insgesamt wie ein Papiertiger. Es scheint, als ob die Arbeiternehme-

rinnen und Arbeitnehmer bislang kaum Notiz von ihrem Auskunftsanspruch genommen haben – sei es mangels Kenntnis davon oder aus Desinteresse. Auch die Arbeitgeber, die durchaus Lohnunterschiede zwischen Mitarbeitern mit vergleichbaren Tätigkeiten und in vergleichbaren Positionen in ihren Unternehmen sehen und einräumen, halten das Gesetz für nicht geeignet, um Lohnunterschieden zu reduzieren. Die Erfahrungen aus den ersten 12 Monaten seit Inkrafttreten scheinen diesen Eindruck zu bestätigen. Um tatsächlich die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zu schließen, muss der Gesetzgeber offenbar noch nachbessern und über eine andere Ausgestaltung des Entgelttransparenzgesetzes nachdenken.

Führte der bürokratische Aufwand des Entgelttransparenzgesetzes zu Beeinträchtigungen?

Nach Größenklassen

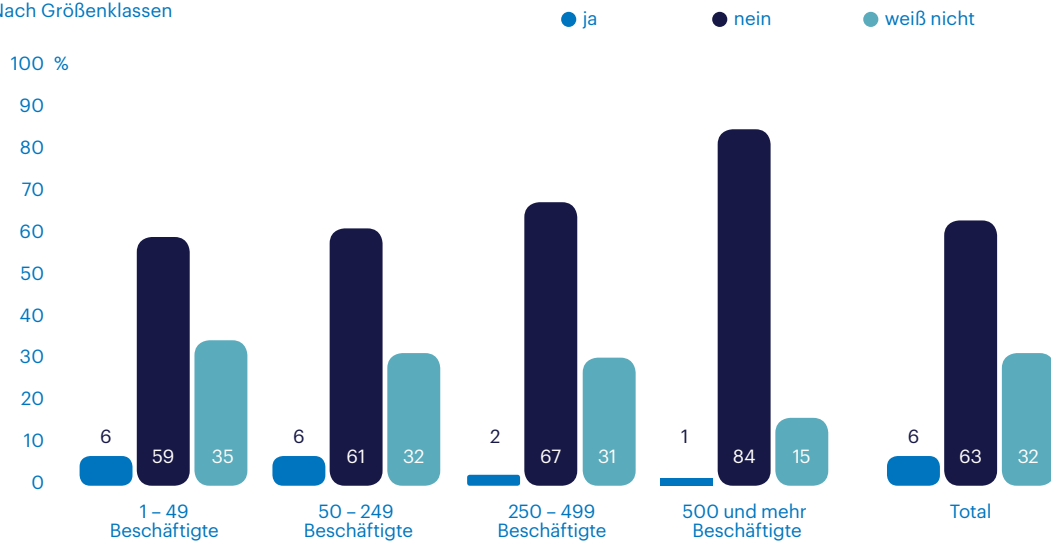


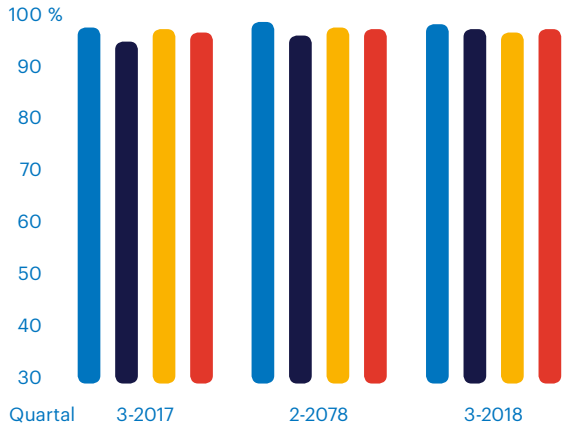
Abbildung 8

Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

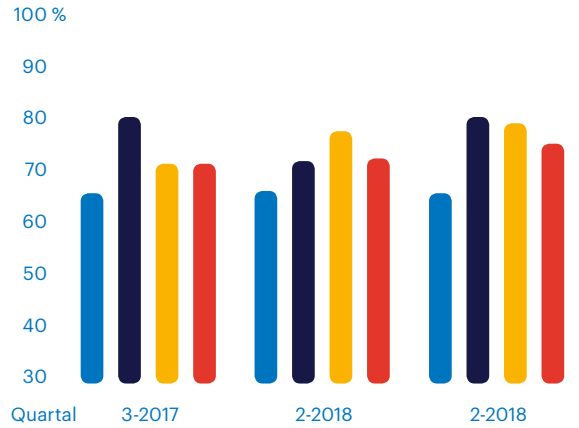
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

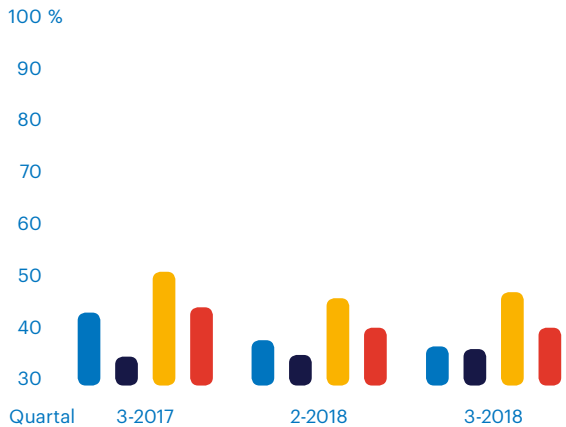
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Freie Mitarbeit

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

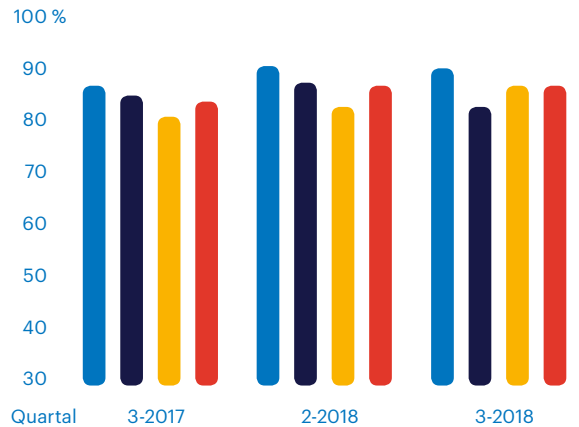
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

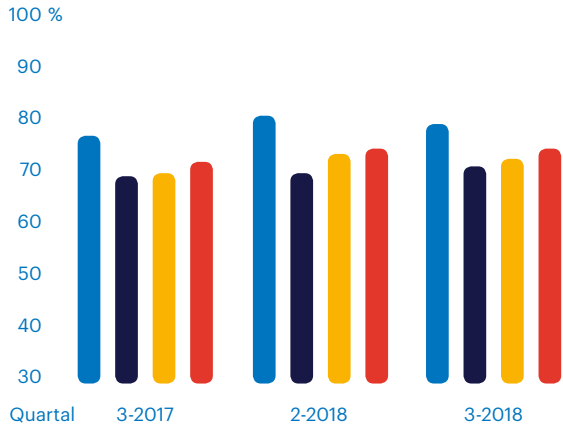


Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Befristete Verträge

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

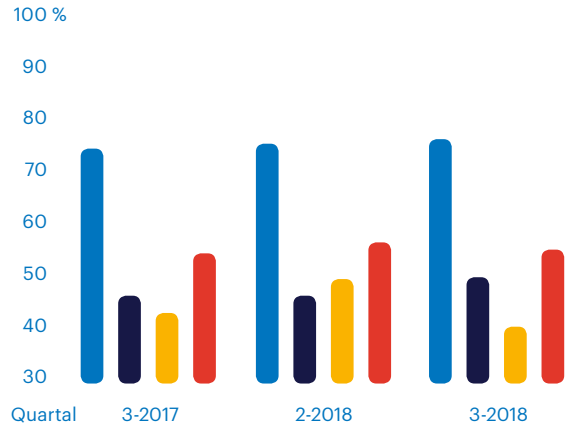
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

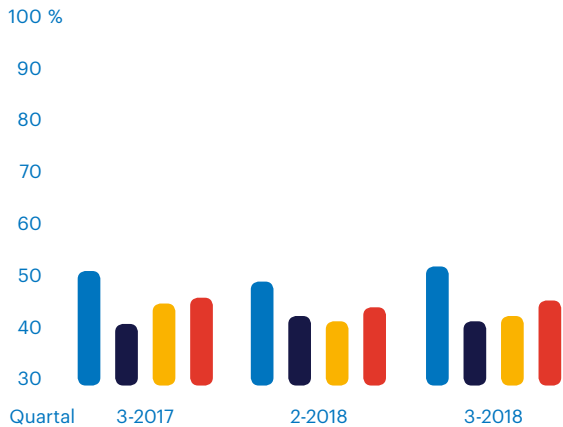
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Outsourcing

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

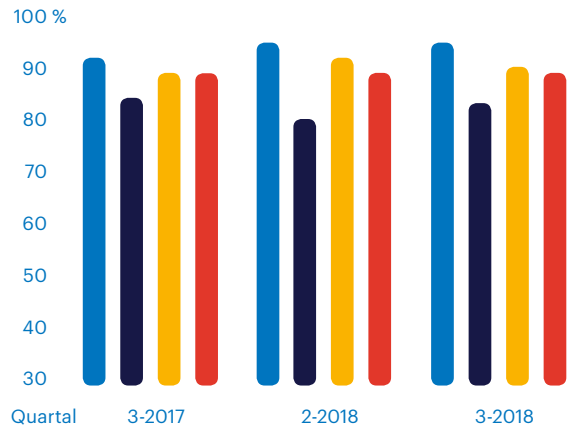
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

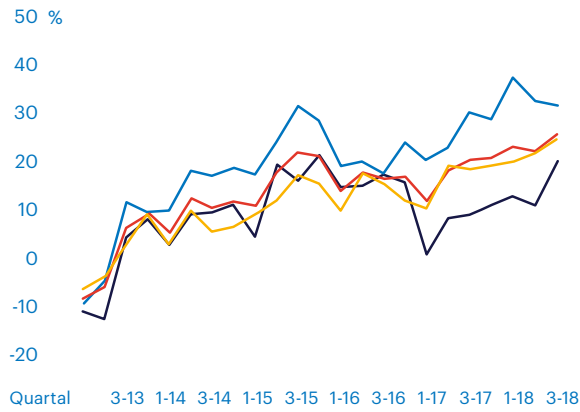


Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

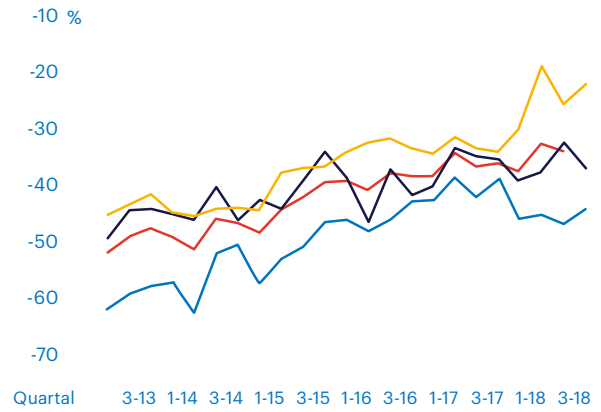
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

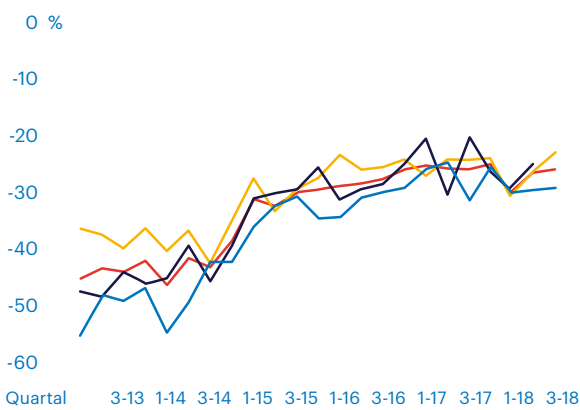
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Freie Mitarbeit

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

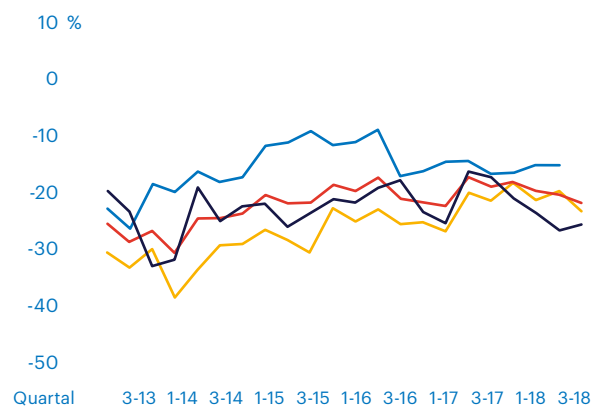
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

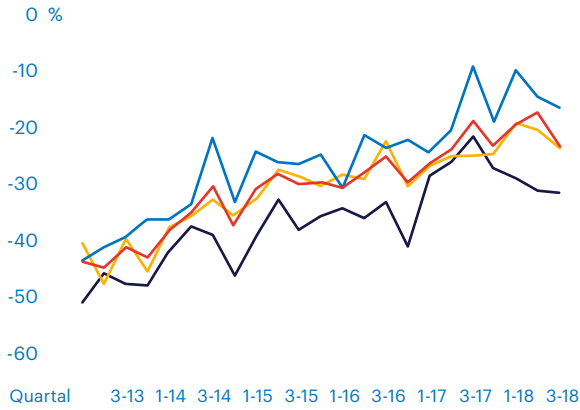


Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Befristete Verträge

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

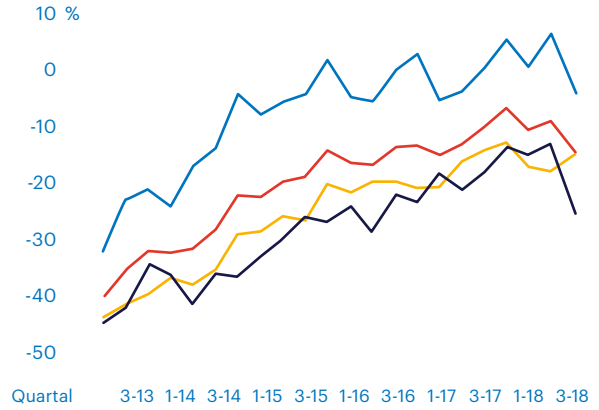
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

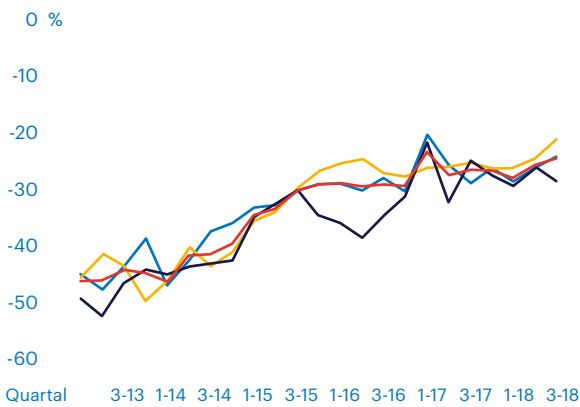
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Outsourcing

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

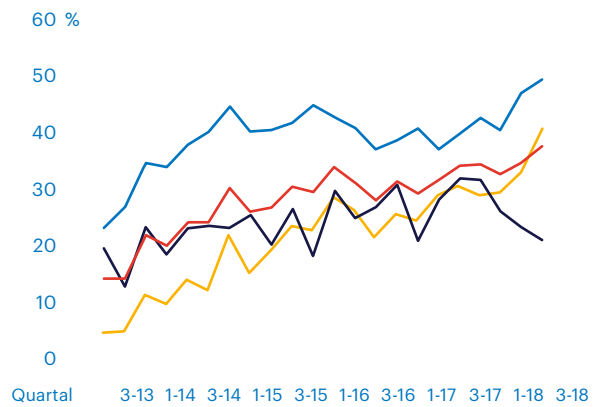
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



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.