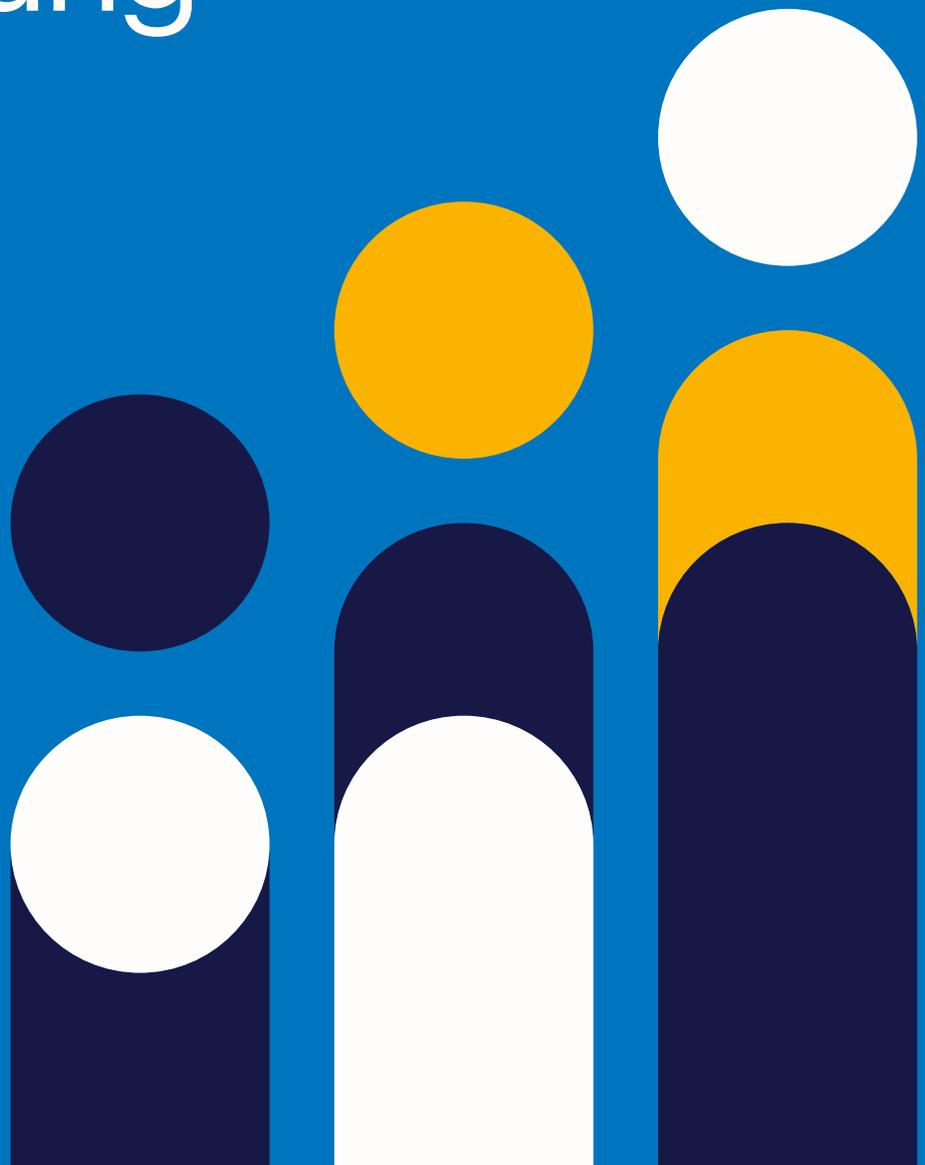


Ergebnisse: 4. Quartal 2020

Randstad-ifo- Personalleiter- befragung



ifo INSTITUT

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

randstad

Randstad ifo-Personalleiterbefragung

Ergebnisse im 4. Quartal 2020

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise bis zu 1000 deutsche Personalleiter*innen. Im ersten und im dritten Quartal werden die Personalleiter nach Anwendung und Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente in ihrem Unternehmen befragt. Anhand der Befragungsergebnisse wird analysiert, wie sich die qualitative und quantitative Nutzung der Instrumente im Zeitverlauf entwickelt und ob strukturelle Änderungen erkennbar werden. Im vierten Quartal werden die Personalplanungen für das kommende Jahr abgefragt. Zudem werden jedes Quartal in wechselnden Sonderfragen aktuelle arbeitsmarktrelevante Fragestellungen untersucht.

Im vierten Quartal 2020 stammten 36 % der antwortenden Personalleiter*innen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 22 % aus dem Handel und 42 % aus dem Dienstleistungssektor. Mit einem Anteil von 45 % bestand die größte Gruppe der teilnehmenden Personalleiter*innen aus Unternehmen mit 49 Beschäftigten oder weniger. 37 % der Angaben stammten von Unternehmen mit 50 – 249 Angestellten. 10 % entfielen auf Antworten von Unternehmen mit 250 – 499 Mitarbeitern und 7 % auf Unternehmen mit 500 Angestellten und mehr. Die Angaben werden anhand der Branchenzugehörigkeit und der Größe des antwortenden Unternehmens gewichtet. Auf diese Weise wird die Repräsentativität der Ergebnisse für die deutsche Wirtschaft gewährleistet.

Ausblick auf die Personalplanung in 2021

In der Mehrheit der Unternehmen soll der Personalbestand den Angaben zufolge im ersten Halbjahr 2021 konstant bleiben (siehe Abbildung 1). Bei den restlichen Antworten überwiegen Planungen eines leicht steigenden Personalbestandes (24 %). 2 % der befragten Firmen bereiten eine starke Steigerung ihres Personalbestands vor. Eine Reduktion erwarten 23 % der Teilnehmer – 4 % davon erwarten sogar starke Rückgänge. Im Verarbeitenden Gewerbe sehen die Planungen per saldo einen sinkenden

Personalbestand im ersten Halbjahr vor – im Gegensatz dazu soll der Personalbestand im Handel und im Dienstleistungsbereich eher vergrößert werden. Ein Blick auf die Unternehmensgröße zeigt, je mehr Mitarbeiter in der Firma tätig sind, desto wahrscheinlicher ist eine Personalreduktion. Bei weniger als 250 Mitarbeitern soll der Personalbestand den Erwartungen zufolge hingegen eher vergrößert werden.

Veränderung des Personalbestands im ersten Halbjahr 2021

gewichtete Anteile in Prozent

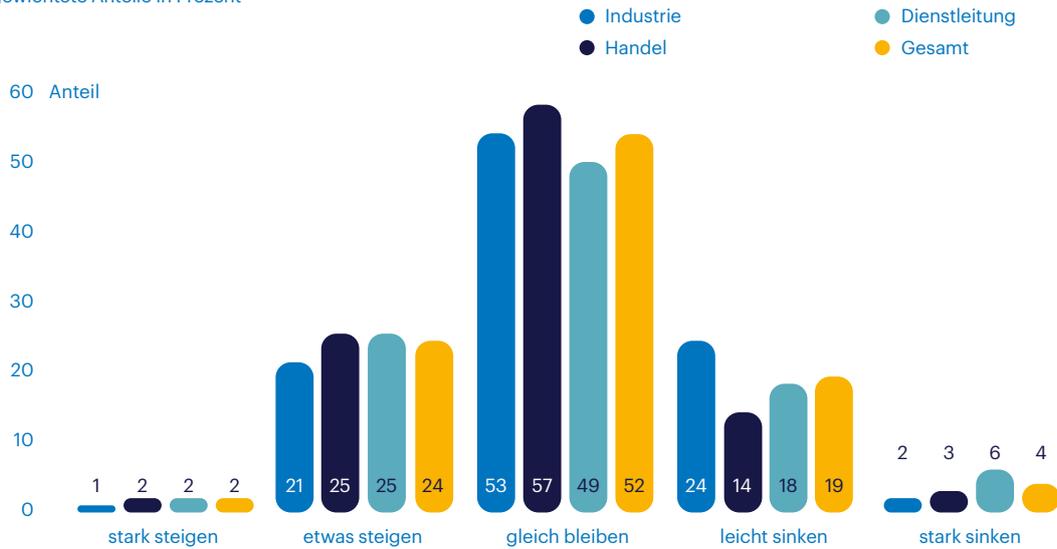


Abbildung 1

Zwei Drittel der befragten Personalleiter gaben an, dass sie 2021 auf der Suche nach Fachkräften sein werden – dies gilt für alle drei hier betrachteten Wirtschaftsbereiche. Große Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitern benötigen am häufigsten Fachkräfte (79 %), während in den anderen Größenklassen jeweils etwas weniger als zwei Drittel der Firmen dies angegeben haben. Von den Unternehmen, die auf der Suche nach geeigneten Fachkräften sind, gaben lediglich 2 % an, dass sie darin keine Probleme erwarten. Insbesondere kleine Unternehmen gehen relativ häufig von sehr großen Problemen bei der

Suche nach geeigneten Fachkräften aus (siehe Abbildung 2). Im ersten Halbjahr 2021 wird der Bedarf an Zeitarbeit in jedem fünften Unternehmen sinken – in 13 % der Firmen wird der Bedarf sogar stark sinken. 72 % der Firmen sehen keine Veränderung im Bedarf an Zeitarbeit und 8 % erwarten eine steigende Bedeutung der Zeitarbeit. Allerdings zeigen die Antworten auch, dass die Notwendigkeit im Verarbeitenden Gewerbe eher steigen dürfte, während sie im Handel und im Dienstleistungssektor eher sinken dürfte. Der Bedarf an Zeitarbeit wird sich insbesondere in großen Unternehmen verringern – in klei-

Erwartung von Problemen bei der Suche nach geeigneten Fachkräften

Sofern Fachkräfte gesucht werden



Abbildung 2

Bedarf an Zeitarbeit im ersten Halbjahr 2021

Unterteilt nach Unternehmensgröße

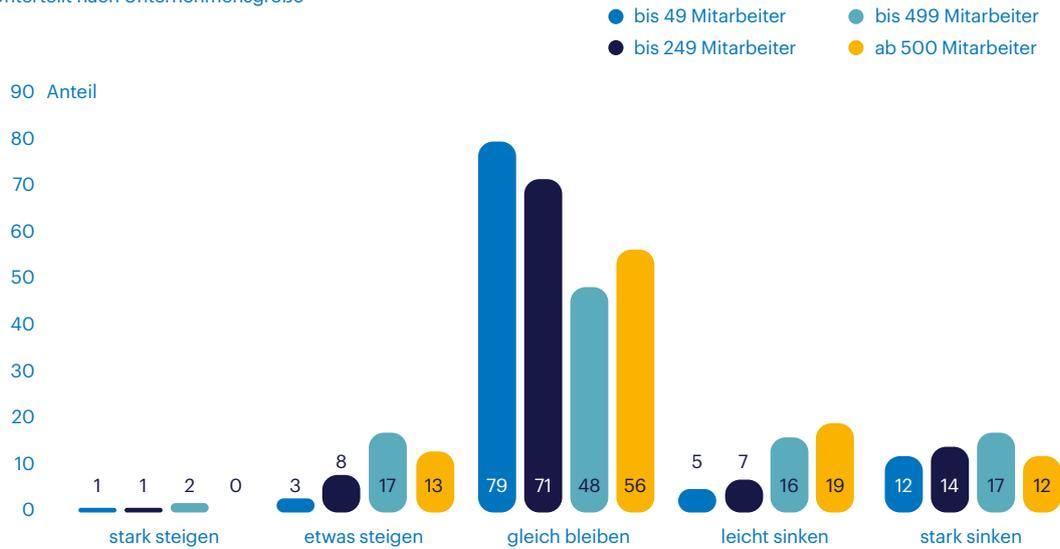


Abbildung 3

nen Unternehmen dürfte er hingegen eher konstant bleiben (79 %) (siehe Abbildung 3).

Lebenslanges Lernen wird immer wichtiger; zusätzliche Kompetenzen müssen aufgebaut, erhalten und aktualisiert werden. Dieser stetige Prozess begleitet Arbeitnehmer auf ihrem kompletten Berufsweg. Arbeitgeber rechnen mehrheitlich auch mit einer steigenden Bedeutung von Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeiter für den künftigen Erfolg des Unternehmens (siehe Abbildung 4). Lediglich ein kleiner Anteil der Befragten (1 %)

erwartet eine sinkende Bedeutung von Weiterbildungen für den künftigen Erfolg. Zwischen den Wirtschaftsbereichen sind hier nur kleinere Unterschiede festzustellen. Mit steigender Unternehmensgröße nimmt die Annahme hingegen zu, dass Weiterbildungen für den künftigen Erfolg des Unternehmens an Bedeutung gewinnen werden. Auf externe Partner bei der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter verzichten insbesondere große Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitern. Ein detaillierterer Blick in die Daten zeigt, dass dies jedoch nicht auf Unternehmen zutrifft, die generell eine steigende Bedeutung von Wei-

Bedeutung Qualifizierung und Weiterbildung für künftigen Erfolg

Unterteilt nach Unternehmensgröße

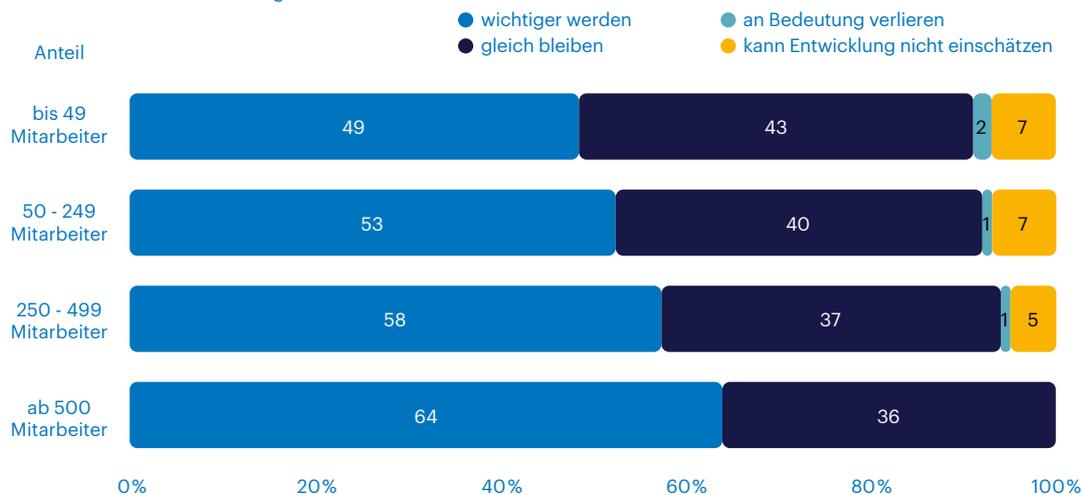


Abbildung 4

Bedeutung externer Partner bei Qualifizierung und Weiterbildung

Sofern Qualifizierung und Weiterbildung eine steigende Bedeutung beigemessen wurde

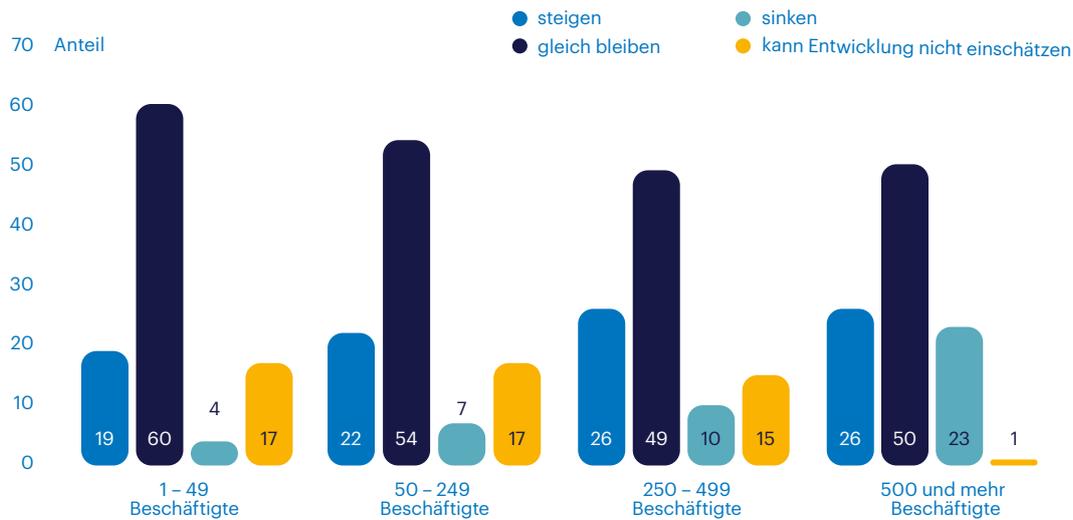


Abbildung 5

Bedeutung für den künftigen Erfolg des Unternehmens

Unterteilt nach verschiedenen Trainings- und Weiterbildungsangeboten

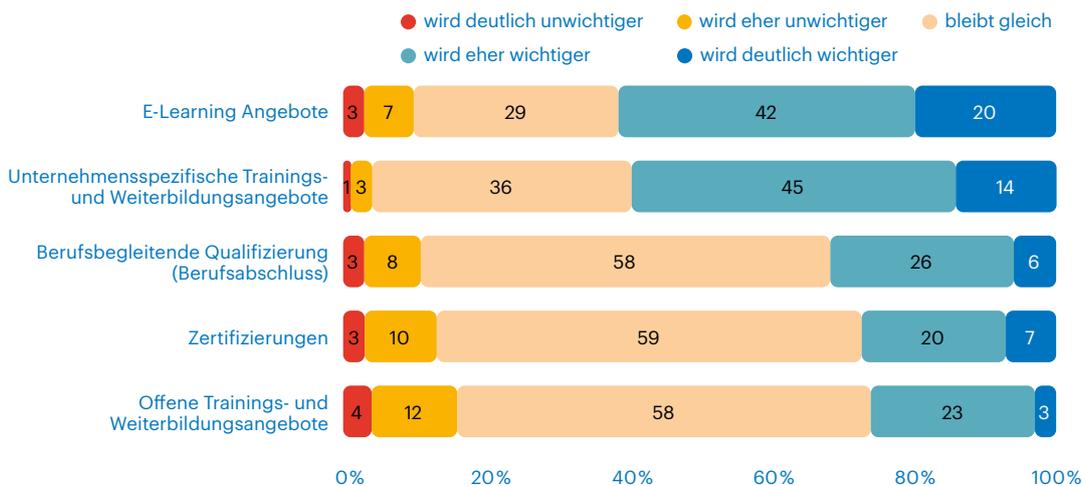


Abbildung 6

terbildungen und Qualifizierungen für den zukünftigen Erfolg des Unternehmens erwarten (siehe Abbildung 5). In diesem Fall halten sich bei Unternehmen mit zumindest 500 Mitarbeitern die Anteile der Einbindung externer Partner in etwa die Waage und die Bedeutung bleibt per saldo in etwa gleich. Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeiter erwarten dagegen eine eher zunehmende Bedeutung von externen Partnern bei der Weiterbildung.

Die Antworten der Personalleiter zeigen, dass Weiterbildung generell wichtiger wird – unabhängig davon, von

wem und in welcher Form sie angeboten wird. Bestimmte Weiterbildungsangebote gewinnen allerdings stärker an Bedeutung als andere. So gaben 62 % der Befragten an, dass E-Learning-Angebote wichtiger werden (siehe Abbildung 6); 20 % gaben sogar an, dass diese deutlich wichtiger werden. Lediglich jedes zehnte Unternehmen sieht eine sinkende Bedeutung des E-Learnings für ihren künftigen Erfolg. Den unternehmensspezifischen Trainings- und Weiterbildungsangeboten wird tendenziell deutlich häufiger eine steigende Bedeutung beigemessen als den allgemeineren berufsbegleitenden Qualifizierungen.

Konjunkturelle Entwicklung

Das vorangegangene Jahr war stark von konjunkturellen Schwankungen betroffen. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie waren zum Teil gravierend. Während Wirtschaftsbereiche wie das Gastgewerbe oder der Einzelhandel größtenteils ihre Geschäftstätigkeit einschränken oder gar komplett einstellen mussten, erholte

sich das Verarbeitende Gewerbe im Laufe des zweiten Lockdowns spürbar. Einige Branchen erreichten oder übertrafen sogar die Situation von vor der Pandemie. Es bleibt allerdings auch festzuhalten, dass das Verarbeitende Gewerbe bereits vor der Pandemie insgesamt kein gutes Geschäftsklima aufwies (siehe Abbildung 7).

ifo Geschäftsklima im Verarbeitenden Gewerbe

saisonbereinigt und kalenderbereinigt

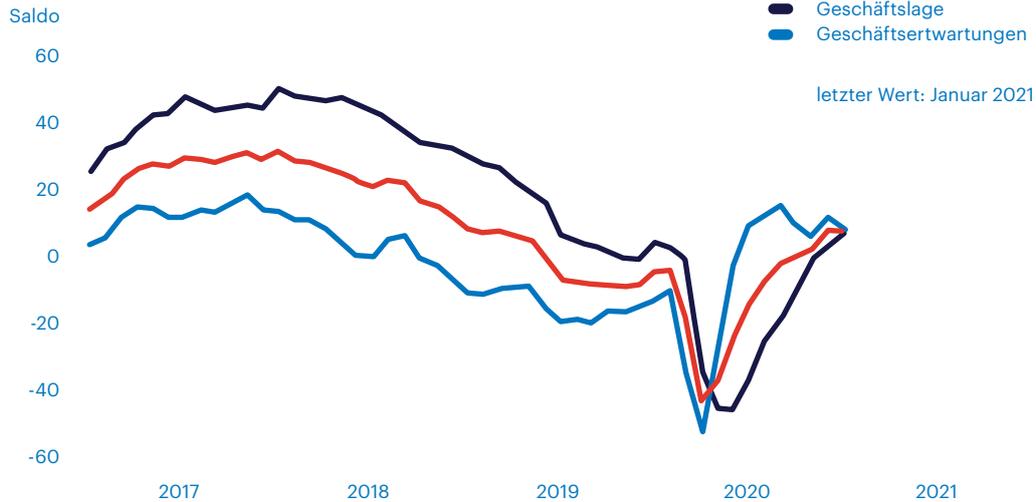


Abbildung 7

ifo Geschäftsklima Personaldienstleistungen

saisonbereinigt und kalenderbereinigt

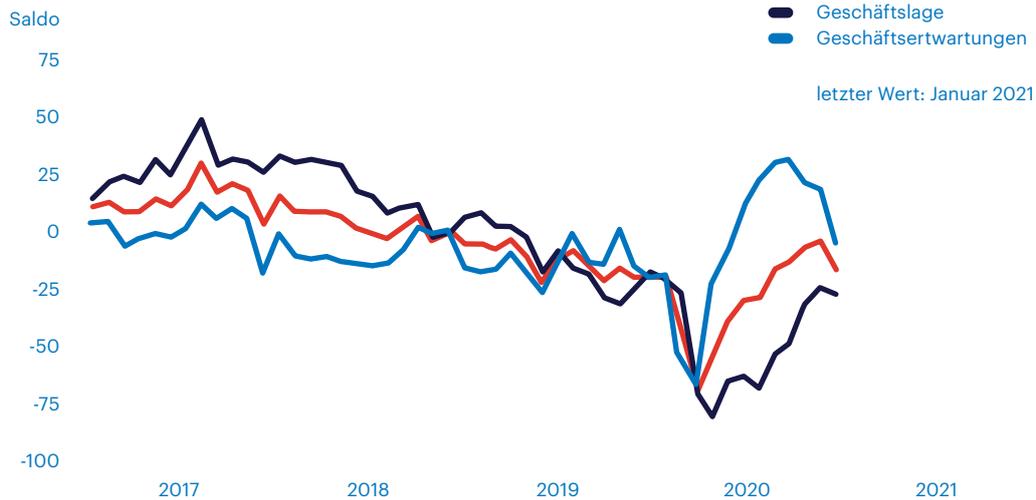


Abbildung 8

Das Geschäftsklima der Personaldienstleister entwickelt sich üblicherweise ähnlich dem des Verarbeitenden Gewerbes. Entsprechend stark waren die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Geschäftssituation der befragten Personaldienstleister, allerdings war die Erholung analog zum Verarbeitenden Gewerbe relativ zügig spürbar. Zu erkennen ist dies an der Entwicklung des Geschäftsklimaindikatoren und seiner zwei Komponenten (siehe Abbildung 8). Es ist allerdings auch zu erkennen, dass die Erholung am aktuellen Rand zum Erliegen kam.

Verantwortlich hierfür sind die Geschäftserwartungen, die mit dem Beginn des Lockdowns im November – auch wenn dieser vorerst in abgeschwächter Form galt – weniger optimistisch ausfielen. Die Konjunkturuhr der Personaldienstleister (siehe Abbildung 9) drehte aufgrund dessen wieder in den Bereich „Krise“, nachdem im dritten Quartal der Bereich „Erholung“ erreicht wurde. In der Konjunkturuhr werden sowohl die Beurteilung der

aktuellen Geschäftssituation als auch die Geschäftserwartungen für die kommenden sechs Monate abgebildet. Dargestellt ist die Abweichung vom langfristigen Mittelwert für den Zeitraum ab 2005. Auf diese Weise wird eine eventuell vorhandene Grundstimmung der Branche ausgeblendet und eher die Abweichung vom Normalzustand abgebildet. Um kurzfristige Schwankungen auszublenden wird darüber hinaus ein rollierender Mittelwert über drei Monate genutzt. Sofern sowohl die Geschäftslage als auch die Geschäftserwartungen überdurchschnittlich positiv ausfallen, befindet sich die Konjunkturuhr im Bereich „Boom“. Im Bereich „Krise“ befindet sich die Konjunkturuhr, wenn beide Indikatoren unterdurchschnittlich ausfallen. Sofern nur einer der beiden Indikatoren einen positiven Wert annimmt, spricht man von „Erholung“ (Geschäftserwartungen überdurchschnittlich) beziehungsweise „Abkühlung“ (Geschäftslage überdurchschnittlich).

Konjunkturuhr Personaldienstleister

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

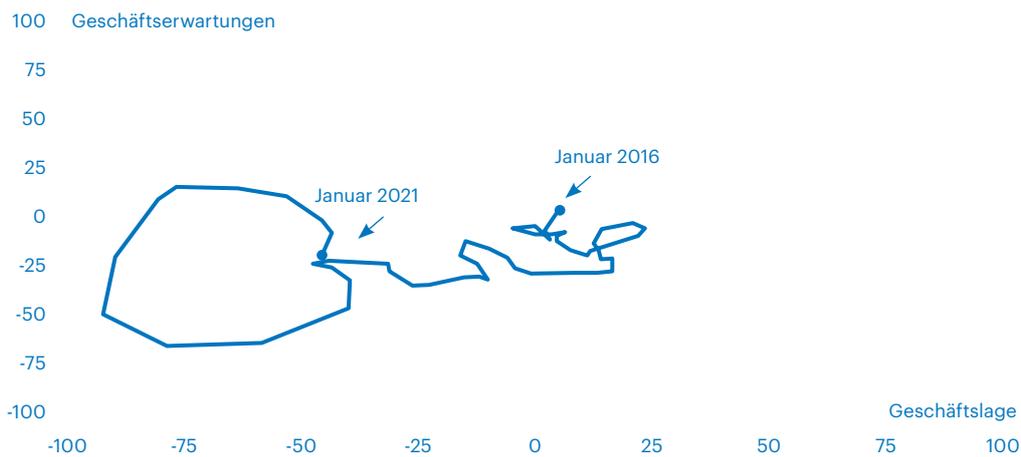


Abbildung 9

Sonderfragen im 4. Quartal 2020

Kurzarbeit

Den Befragungsergebnissen zufolge lag der Kurzarbeiteranteil an der Belegschaft im Schnitt bei 18 %. Hier gibt es zwischen den Wirtschaftsbereichen große Unterschiede. So ist den Meldungen zufolge im Dienstleistungsbereich der größte Anteil der Belegschaft von Kurzarbeit betroffen (26 %) und der geringste Anteil im Handel (10 %). Im Verarbeitenden Gewerbe liegt der gewichtete

Mittelwert der Nennungen bei 13 %. Von den Unternehmen, die im vierten Quartal 2020 Mitarbeiter in Kurzarbeit hatten, erwartete ungefähr die Hälfte, dass sich an dem Anteil der sich in Kurzarbeit befindenden Mitarbeitern im ersten Quartal 2021 nichts ändern wird. Ungefähr ein Viertel der Unternehmen erwartete, den Anteil an Kurzarbeitern senken zu können – allerdings gingen

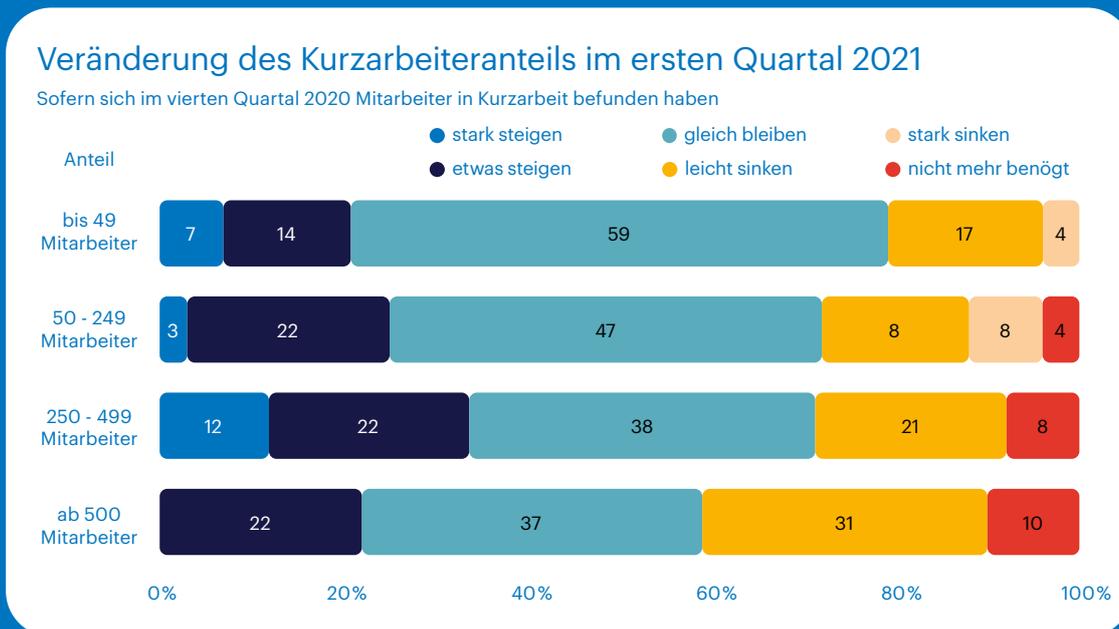


Abbildung 10

lediglich 3 % der Firmen davon aus, ganz auf das Instrument der Kurzarbeit im ersten Quartal 2021 verzichten zu können. Ein weiteres Viertel der befragten Personalleiter gab hingegen an, dass der Anteil sogar noch steigen wird. Die größten Reduktionen des Kurzarbeiteranteils dürfte in Unternehmen mit zumindest 500 Mitarbeitern zu beobachten sein (siehe Abbildung 10). Am seltensten sind Veränderungen der Kurzarbeiterzahlen im Handel

zu erwarten. Hier meldeten 55 % der Personalleiter einen konstanten Anteil an Kurzarbeitern; im Dienstleistungsbereich lag der Anteil bei 50 % und im Verarbeitenden Gewerbe bei 49 %. Eine Steigerung des Kurzarbeiteranteils wurde am häufigsten im Dienstleistungsbereich (29 %) erwartet – 5 % erwarteten sogar einen stark steigenden Anteil von Kurzarbeitern. Ein Rückgang kann am ehesten im Verarbeitenden Gewerbe erwartet werden (31 %).

Auswirkungen der Corona Pandemie auf die Entlohnung

Die Corona Pandemie hat viele Unternehmen vor große Probleme gestellt. Die Maßnahmen der Regierung haben dazu beigetragen, die negativen Auswirkungen der Pandemie und insbesondere der Lockdownregelungen abzuschwächen. Die Kurzarbeiterregelungen dürften beispielsweise verhindert haben, dass die Arbeitslosenzahlen stark gestiegen sind. Die Insolvenzregelungen haben darüber hinaus auch einigen Unternehmen eine gewisse Schonfrist gewährt, in der sie aufgrund der Corona-Hilfen und wieder anziehender Nachfrage eine Verbesserung ihrer Situation erzielen können. Allerdings dürften viele Unternehmen in der Gestaltung der Entlohnung vorsichtiger geworden sein. Trotz der schwierigen Situation haben 79 % der Unternehmen auch 2020 Sonderzahlungen geleistet.

In 52 % der Unternehmen, in denen Sonderzahlungen geleistet wurden, lag die Höhe der Sonderzahlungen auf dem Vorjahresniveau; 29 % zahlten ihren Mitarbeitern mehr und 19 % weniger als 2019 (siehe Abbildung 11). Die Planungen sehen für 2021 etwas seltener Sonderzahlungen vor (75 %) und tendenziell soll die Höhe der Sonderzahlungen niedriger ausfallen als 2020. Nicht immer liegen alle Bestandteile der Entgeltgestaltung im Ermessen des Arbeitgebers. 27 % der Unternehmen unterliegen einem Tarifvertrag und weitere 41 % der Unternehmen orientieren sich an einem Branchentarifvertrag.¹ Häufig sind in Tarifverträgen Entgelte und deren Bestandteile, zu denen auch Sonderzahlungen zählen, fest verankert. Da nicht bekannt ist, welche der an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen einer Tarifbin-

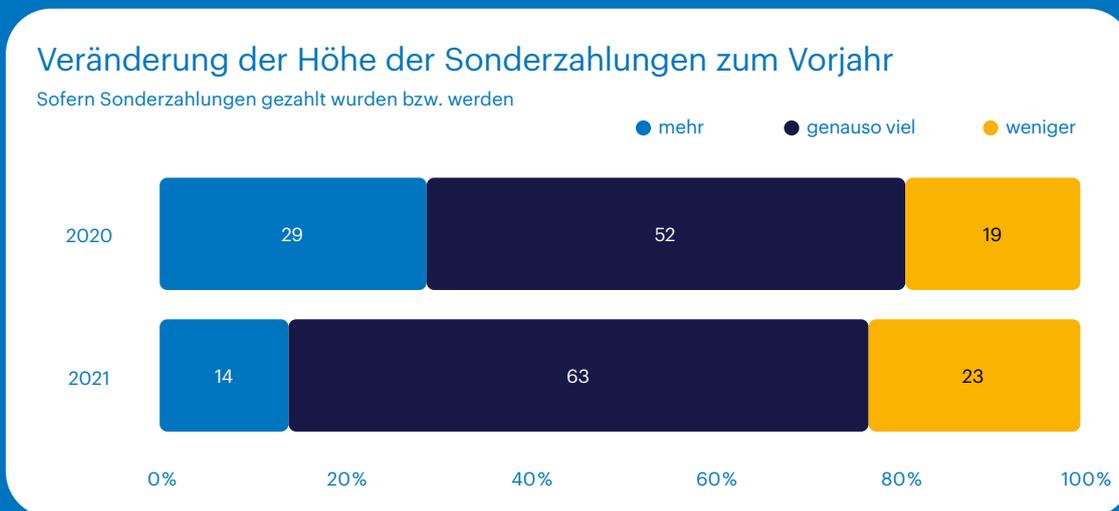


Abbildung 11

derung unterliegen oder sich strikt daran orientieren, sind die Ergebnisse nur vor diesem Hintergrund interpretierbar. Das bedeutet, dass wir den Grund für die Veränderungen der Entgelte nicht zweifelsfrei benennen können.

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass dennoch nur ein geringer Anteil der Personalleiter erwartet, dass die Löhne im Durchschnitt sinken werden. 41 % der Befragungsteil-

nehmer hat angegeben, dass die Löhne 2021 konstant gehalten werden. 30 % der Personalleiter erwarten eine Steigerung der Löhne um bis zu 2 % (siehe Abbildung 12). Die Entlohnung ungelerner Mitarbeiter soll den Angaben zufolge in nahezu jedem zweiten Unternehmen konstant bleiben. Fach- und Führungskräfte können häufiger mit einer Steigerung ihres Gehalts rechnen.

Geplante Lohnanpassungen in 2021

unterteilt nach Positionen

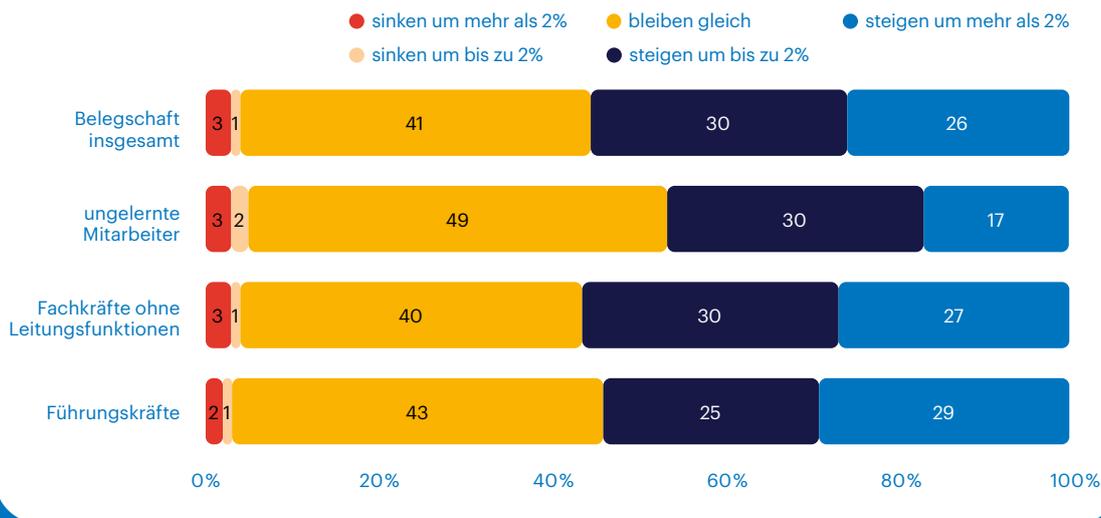


Abbildung 12

Unterstützungsangebote der Unternehmen für Familien

Familien standen während des Lockdowns vor besonderen Herausforderungen. Kinder konnten in vielen Fällen weder die Schule noch Betreuungseinrichtungen besuchen. Kindergärten und Kinderkrippen waren vielerorts auf eine Notbetreuung umgestellt. Insbesondere berufstätige Eltern standen aufgrund dessen vor großen Herausforderungen. Neben der Arbeitstätigkeit muss die Betreuung der Kinder sichergestellt werden. Zwar wurde die Anzahl der Kinderkrankentage verdoppelt, dies jedoch erst im aktuellen Jahr. Allerdings boten vielerorts auch Unternehmen ihren Beschäftigten mit Kindern verschiedene Möglichkeiten, beide Aufgaben erfüllen zu können. So zeigen die Befragungsergebnisse, dass jeweils 78 % der Unternehmen die Arbeitszeiten entzerrt haben oder Homeoffice Regelungen eingeführt haben (siehe Abbildung 13). In zwei Drittel der Firmen werden diese Angebote auch wahrgenommen. Außerdem boten zwei Drittel der Unternehmen ihren Mitarbeitern mit Kindern die Möglichkeit, Sonderurlaub zu nehmen. Dieses Instrument nahmen Mitarbeitern in 43 % der Unternehmen wahr. Die anderen abgefragten unterstützenden Maßnahmen für die Kinderbetreuung wurden deutlich seltener angeboten und noch seltener tatsächlich in Anspruch genommen. Die Vermittlung von Betreuungsplätzen, digitalen Betreuungsangeboten oder eine erweiterte

Betreuung innerhalb des Unternehmens wurden von den Beschäftigten nur äußerst selten genutzt. Zwischen den Wirtschaftsbereichen sind größtenteils nur kleinere Unterschiede in den unterstützenden Angeboten für Mitarbeitern mit Kindern zu erkennen. Die Größe des Unternehmens hat hingegen in vielen Fällen einen entscheidenden Einfluss auf das unterstützende Angebot.

Entzerrte Arbeitszeiten werden in nahezu allen Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten angeboten und in einem Großteil der Unternehmen auch genutzt. Ähnliches gilt für Homeoffice Regelungen – 97 % der Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten bieten die Möglichkeit für das Arbeiten von Zuhause an. Lediglich 3 % der Unternehmen mit zumindest 500 Beschäftigten bieten aktuell kein Homeoffice an, planen dies aber zukünftig zu tun. Kleine Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten bieten am seltensten Homeoffice an (70 %). Sonderurlaub wird in kleinen Unternehmen in 37 % der Unternehmen genutzt und in weiteren 25 % ungenutzt angeboten. Vier von fünf großen Unternehmen bieten hingegen die Möglichkeit an, Sonderurlaub zu nehmen und in zwei Drittel der Unternehmen wird dieses Angebot auch tatsächlich in Anspruch genommen.

Erweiterte Betreuungsangebote im Unternehmen und die Vermittlung von Betreuungsplätzen werden zwar eher von kleinen Unternehmen angeboten, aber eher in den großen Unternehmen genutzt. 28 % der Unternehmen haben die Betreuungsangebote vor Ort erweitert, allerdings wurde dieses Angebot nur in 3 % der Unternehmen auch tatsächlich genutzt. In Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten wur-

de das Betreuungsangebot nur in 19 % der befragten Firmen erweitert, allerdings wurde dieses erweiterte Angebot auch in 9 % der Unternehmen in Anspruch genommen. Die Vermittlung von Betreuungsplätzen wird ebenfalls in kleinen Unternehmen häufiger angeboten als in großen. Und auch hier zeigt sich, dass das Angebot in großen Unternehmen jedoch häufiger in Anspruch genommen wird (16 %) als in kleinen (1 %).

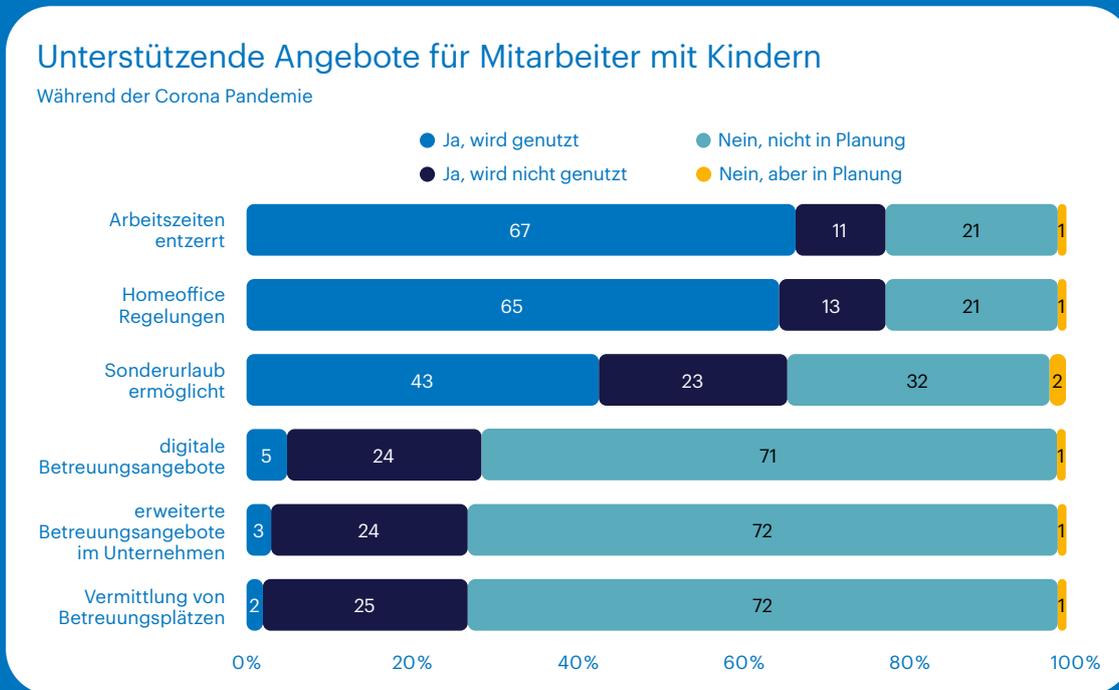


Abbildung 13

¹ Den zu 100 % fehlende Anteil ergibt sich durch die Personalleiter, die bei dieser Frage keine Angaben gemacht haben.

Über Randstad Gruppe Deutschland

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

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

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

Verantwortlich

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

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