

Ergebnisse: 2. Quartal 2023

Randstad-ifo- Personalleiter- befragung



ifo INSTITUT

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

Randstad ifo-Personalleiterbefragung

Highlights

- Sechs von zehn der befragten Betriebe bieten bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten grundsätzlich die Möglichkeit zur Remote-Arbeit für durchschnittlich 6,4 Tage im Monat an.
- 70% der befragten Unternehmen beschäftigen derzeit Mitarbeitende, die bereits Rente beziehen.
- Firmen setzen ihren Fokus hinsichtlich Beschäftigung und Weiterbildung auf jüngere Altersgruppen.
- Einer von fünf Betrieben fördert die Zusammenarbeit zwischen den Altersgruppen.
- 37% der befragten Unternehmen bieten Altersteilzeit an und wollen diese auch in kommenden Jahren beibehalten. Nur zwei Prozent davon wollen dieses Modell bis spätestens 2028 auslaufen lassen.

Personalpolitische Auswirkungen durch den demografischen Wandel

Das ifo Institut führt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise eine Befragung aus einem Panel mit über 1000 deutschen Personalverantwortlichen durch. Im zweiten Quartal befasste sich die Umfrage mit personalpolitischen Maßnahmen hinsichtlich des demografischen Wandels mit Fokus auf das Halten und Binden der älteren Beschäftigten. In Zeiten eines sich zuspitzenden Arbeitskräftemangel werden in den kommenden Jahren die Baby-Boomer nach und nach in Rente gehen, wodurch ein Großteil der Beschäftigten wegfällt. Umso wichtiger ist es, Mitarbeitende langfristig an das Unternehmen zu binden, denn Anreizsysteme mit einem früheren Renteneintrittsalter können sich Unternehmen dabei wohl kaum nicht mehr leisten. In der Umfrage des zweiten Quartals interessierte in diesem Zusammenhang die Altersstruktur der Beschäftigten in den befragten Unternehmen, welche Arbeitsmodelle es für ältere Beschäftigte gibt und welche Maßnahmen

die Firmen in Bezug auf Arbeitsalltag und Weiterbildung anbieten, insbesondere um auch den älteren Beschäftigten einen attraktiven Arbeitsplatz zu gewährleisten.

An der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung nahmen im zweiten Quartal 2023 knapp 540 Personalverantwortliche teil. 39 % der Antworten stammten aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 20 % aus dem Handel und 41 % aus dem Dienstleistungssektor. 37 % der teilnehmenden Personalleiter*innen sind in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten tätig. 42 % der Antworten wurden von Firmen mit 50–249 Angestellten abgegeben. 11 % entfielen auf Antworten von Unternehmen mit 250–499 Mitarbeiter*innen und 10 % auf Betriebe mit 500 oder mehr Angestellten. Die Antworten werden anhand der Branchenzugehörigkeit und der Unternehmensgrößenklassen gewichtet. Auf diese Weise wird die Repräsentativität der Ergebnisse für die deutsche Wirtschaft gewährleistet.

Konjunkturelle Lage in Deutschland

Die deutsche Wirtschaft befand sich im Winterhalbjahr 2022/23 in einer Rezession. Durch die hohe Inflation und die daraus resultierende Verringerung der Realeinkommen reduzierte sich vor allem der private Konsum. Das produzierende Gewerbe hingegen konnte sich zu Jahresbeginn behaupten und seine Wertschöpfung kräftig ausweiten. Während die Industrieunternehmen von dem großen Bestand an noch ausstehenden Aufträgen und stark gesunkenen Energiepreisen profitierten, half dem Baugewerbe die ausgesprochen milde Witterung. Abbildung 1 zeigt die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland gemessen an der jeweils aktuellen Geschäftslage, den Geschäftserwartungen und dem daraus resultierenden Geschäftsklima.

Am aktuellen Rand der Abbildung 1 ist deutlich zu sehen, dass die Geschäftserwartungen für die folgenden sechs Monate der Unternehmen nachgaben. In den kommenden Monaten dürfte die konjunkturelle Entwicklung schwach bleiben. Einerseits werden zwar die angebotsseitigen Produktionsschwierigkeiten, wie Lieferengpässe, Krankenstand der Beschäftigten und hohe Energiepreise, allmählich geringer. Andererseits sinkt die

Nachfrage im Produzierenden Gewerbe mehr und mehr. Damit zeigt die aktuelle Geldpolitik allmählich ihre Wirkung und dämpft weltweit die Nachfrage.

Eine positive Entwicklung kann beim Anstieg der Verbraucherpreise beobachtet werden. Die Inflationsrate war zwar im April mit 7,2 % immer noch außergewöhnlich hoch, ist allerdings bereits um 1,6 Prozentpunkte niedriger als noch zu Jahresbeginn. Dies spricht dafür, dass die Inflationswelle ihren Scheitelpunkt überwunden hat. Während der bisherige Rückgang der Inflationsrate ausschließlich auf den verlangsamten Anstieg der Energiepreise zurückzuführen ist, dürfte in den kommenden Monaten auch die Teuerung bei allen übrigen Waren und Dienstleistungen allmählich nachlassen. Dies lässt sich aus den Preisplänen der vom ifo Institut befragten Unternehmen in den konsumnahen Wirtschaftsbereichen deuten, die seit Oktober 2022 zwar langsam, aber kontinuierlich fallen. Die Konsumkonjunktur dürfte damit voraussichtlich in der zweiten Jahreshälfte langsam an Fahrt aufnehmen, wenn die Einkommen der privaten Haushalte wieder stärker steigen als die Preise, auch bedingt durch Lohnerhöhungen.

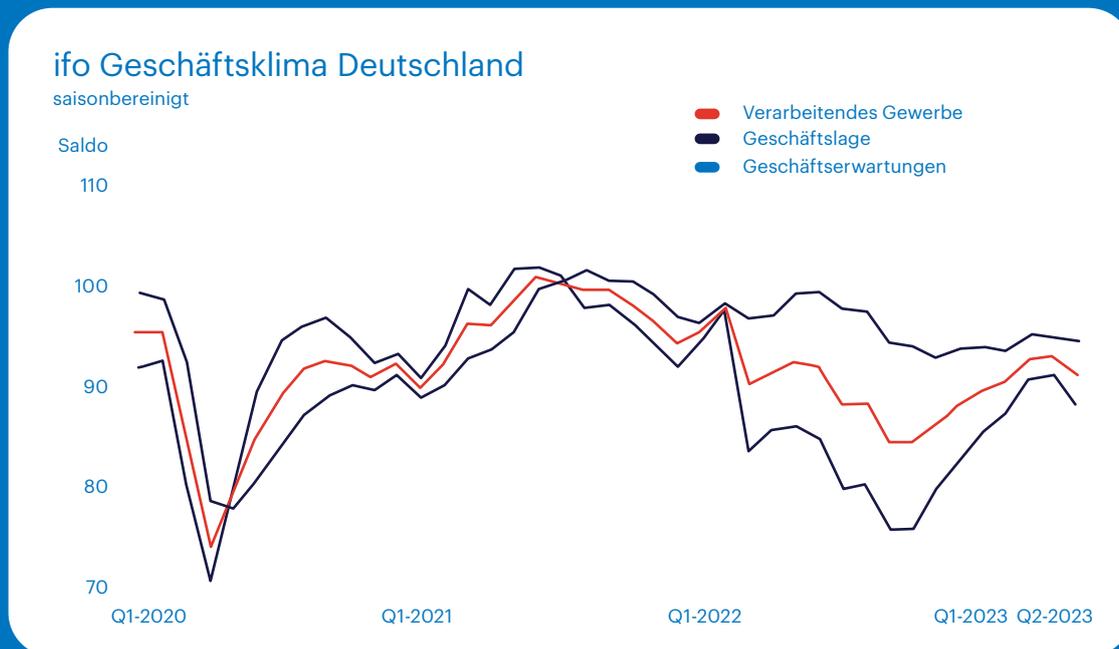


Abbildung 1

Neben den wirtschaftlichen Hürden, stellt vor allem der Fachkräftemangel eine enorme Herausforderung für die Unternehmen dar. Zu Jahresbeginn haben deutsche Unternehmen laut einer ifo-Umfrage etwas weniger häufig einen Mangel an Fachkräften gemeldet. Im Januar gaben 44,9 % der Unternehmen an, eine Beeinträchtigung durch fehlende Fachkräfte zu spüren, nach 47,7 % im Oktober 2022. Im Juli 2022 war das Allzeithoch von 49,7 % erreicht worden. Im April 2023 gaben noch 43,6 % der

Unternehmen an, von Fachkräftemangel betroffen zu sein. Damit setzt sich die leichte Abwärtstendenz fort. Am stärksten betroffen sind die Dienstleister. Hier meldeten im April 2023 44,7 % der Unternehmen einen Mangel an Fachkräften, während dies im Handel 37,4 und in der Industrie 35,9 % taten. Insgesamt darf aber wohl nicht mit einem Abwärtstrend gerechnet werden, denn das Wegfallen der Baby-Boomer dürfte diese Herausforderung eher verstärken.

Flexible Arbeitsmodelle vor allem in großen Firmen verbreitet

Mit Blick auf diesen sich verschärfenden Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftemangel wird es immer härter im Wettbewerb um Fachkräfte zugehen. Flexible Arbeitsmodelle stellen dabei ein Mittel dar, um sich attraktiv für Arbeitnehmende – jeder Altersgruppe – zu präsentieren. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass sich flexible Arbeitsmodelle in vielen Unternehmen etabliert haben. Während der Corona-Pandemie 2020 arbeiteten laut den Konjunkturumfragen des ifo Instituts zufolge rund ein Drittel der Beschäftigten zumindest teilweise aus dem Homeoffice. Dieser Anteil reduzierte sich laut den Daten vom Mai 2022 auf etwa ein Viertel. Seitdem stabilisiert sich der Anteil in der deutschen Wirtschaft bei rund 25 Prozent der Beschäftigten, auch im März 2023 war diese Zahl Ergebnis der Umfrage. Seit Aufhebung der Homeofficepflicht Ende März letzten Jahres gab es also keine Veränderung.

In der HR-Befragung gaben 61 % der befragten Unternehmen an, Remote-Arbeit bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten für durchschnittlich 6,4 Tage im Monat anzubieten (vgl. Abbildung 2). Während 74 % der Industriefirmen für durchschnittlich 6,2 Tage im Monat Remote-Arbeit zulassen, ist es im Handel nur jede dritte Firma mit durchschnittlich 5,7 Tagen pro Monat. Damit haben Angestellte in Handelsunternehmen die meisten Homeoffice-Tage im Monatsdurchschnitt. Zwei Drittel der befragten Dienstleistungsunternehmen bieten generell Homeoffice an mit durchschnittlich 6,7 Tagen pro Monat.

Die Möglichkeit von Remote-Arbeit in Unternehmen steigt proportional zur Unternehmensgröße an. Während den Umfrageergebnissen zufolge nur knapp jedes dritte Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten das Arbeiten über Remote anbietet, sind es bei einer Anzahl von 50–249 Mitarbeitenden schon zwei Drittel und bei 250–499 Angestellten 90 %. In Großkonzernen (ab 500 Mitarbeitenden) trifft dies auf fast jeden zu (94 %). Die durchschnittlich bewilligten Tage pro Monat folgen dem gleichen Muster nach aufsteigender Größenklasse: sie liegen bei 7,1 Tagen für Unternehmen mit über 500 Angestellten und sinken auf 5,5 Tage bei Unternehmen mit 50–249 Beschäftigten pro Monat. Während die Möglichkeit für das Arbeiten über Remote bei Bürotätigkeiten in größeren Firmen fast immer vorhanden ist, zeigen sich kleinere Betriebe dagegen deutlich großzügiger bei den durchschnittlich pro Monat bewilligten Tagen (6,6) – dies allerdings bei einer gleichzeitig weniger verbreiteten Möglichkeit der Nutzung. Für 22 % der Unternehmen in der Größenklasse 1–49 Beschäftigte und 15 % der Firmen mit 50–249 Angestellten hat eine Tätigkeit im Homeoffice keine Relevanz. Ein Vergleich der Umfrageergebnisse mit dem Vorjahr zeigt, dass das grundsätzliche Angebot für das Arbeiten von zu Hause vor allem in Handelsbetrieben und in kleineren Unternehmen von etwa der Hälfte auf ein Drittel zurückgegangen ist. Auch die durchschnittlich bewilligten Tage sind in allen Sektoren und Größenklassen gesunken, mit der Ausnahme von sehr großen Unternehmen (ab 500 Beschäftigte). Dort werden nun im Durchschnitt zwei Tage mehr pro Monat bewilligt als noch vor einem Jahr.

Anteil an Unternehmen, die Remote-Arbeit für durchschnittlich x Tage pro Monat anbieten

Gewichtete Anteile in Prozent, nach Wirtschaftsbereichen und Größenklassen

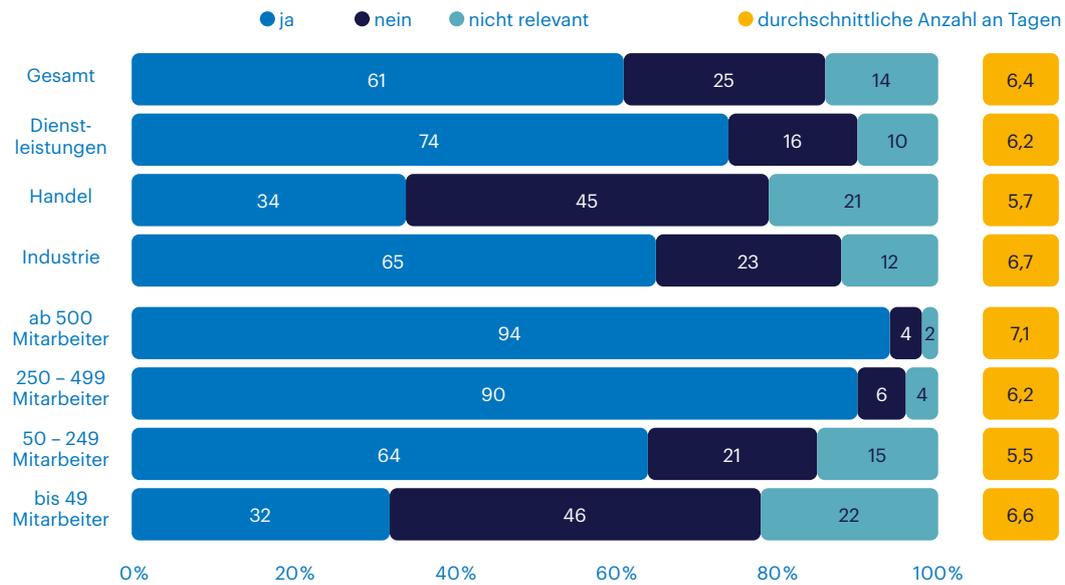


Abbildung 2

Sonderfragen im 2. Quartal 2023

Personalpolitische Auswirkungen durch den demografischen Wandel

Die Sonderfragen des zweiten Quartals 2023 konzentrieren sich auf die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Personalpolitik. Durch den demografischen Wandel nimmt der Anteil älterer Personen an der Bevölkerung stetig zu. Eine Folge dieser Entwicklung ist ein aufkommender Engpass an (qualifizierten) Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt.¹

In den Sonderfragen wurde deshalb darauf eingegangen, wie die Altersstruktur in Unternehmen aktuell aussieht und welche Modelle es für ältere Mitarbeitenden gibt. Zudem wird beleuchtet, ob und wenn ja welche Maßnahmen ergriffen werden, um ältere Beschäftigte an das Unternehmen zu binden. Neben dem Halten der äl-

teren Belegschaft, ist es zudem wichtig, dafür zu sorgen, dass das Arbeiten in Teams auch generationenübergreifend funktioniert. Hier können Unternehmen für ein gutes Arbeitsklima sorgen. Gleichzeitig ist es wichtig, auch die älteren Mitarbeitenden weiterzubilden, um diese auf dem aktuellen Stand zu halten. Wie dies bereits berücksichtigt wird, wird in einer der Sonderfragen behandelt.

Für eine erste Einordnung wurden die Unternehmen gebeten, die jeweilige Verteilung der Altersstruktur ihrer Belegschaft anzugeben. Abbildung 3 bildet die gewichteten Durchschnittswerte der befragten Unternehmen nach Wirtschaftsbereich und Größenklasse ab.

Altersstruktur

Gewichtete Anteile in Prozent, nach Wirtschaftsbereich und Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden)

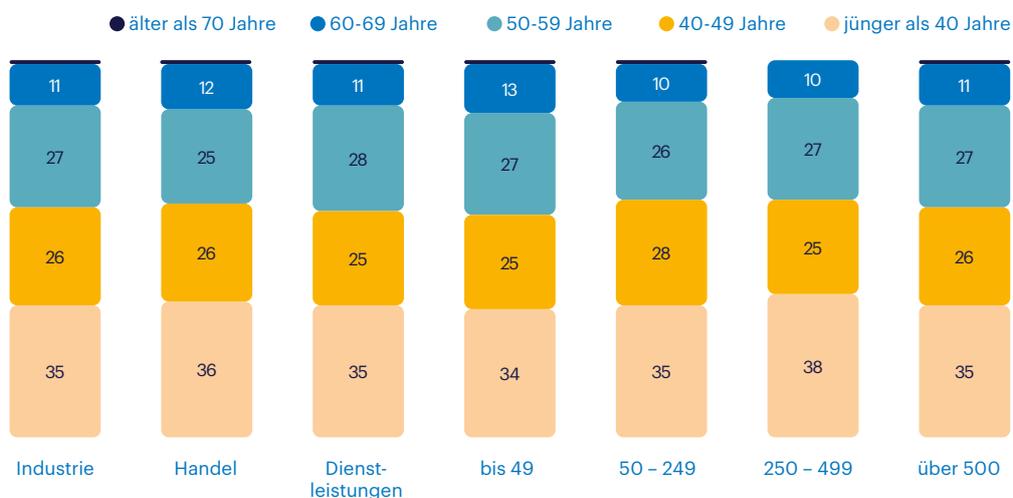


Abbildung 3

¹ [https://www.leuphana.de/institute/imo/personen/juergen-deller/forschung-projekte/personalmanagement-demografischer-wandel.html#:~:text=Der%20demografische%20Wandel%20stellt%20Organisationen,anderem%20Folge%20dieser%20Entwicklung%20sein%20\(O1.06.2023\).](https://www.leuphana.de/institute/imo/personen/juergen-deller/forschung-projekte/personalmanagement-demografischer-wandel.html#:~:text=Der%20demografische%20Wandel%20stellt%20Organisationen,anderem%20Folge%20dieser%20Entwicklung%20sein%20(O1.06.2023).)

Die Antworten der Befragten zeigen, dass der größte Anteil jünger als 40 Jahre ist, wobei es zu berücksichtigen gilt, dass hier – im Gegensatz zu den anderen betrachteten Alterskategorien – die Spannweite mehr als zehn Jahre beträgt. Danach folgen die 50–59-Jährigen mit über einem Viertel, dicht gefolgt von Personen im Alter von 40-49 Jahren (25-28 %). Mit deutlichem Abstand zu den bereits genannten Altersklassen folgt diejenige mit Personen von 60 bis 70 Jahren. Nur ein sehr kleiner Anteil an über 70-Jährigen ist in Unternehmen aktiv beschäftigt. Falls die Politik eine Erhöhung des Renteneintrittsalters durchsetzen möchte, so wird dieser Anteil an Beschäftigten wohl noch deutlich steigen. Klar ist, dass immer weniger junge Leute in die Firmen nachkommen werden und die Babyboomer nun nach und nach die Unterneh-

men verlassen und somit ein beachtlicher Teil an Arbeitnehmer wegfällt. Die älteren Beschäftigten dürften damit an Bedeutung gewinnen. Fraglich bleibt jedoch inwieweit Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Arbeiten mit über 65 dann umsetzen werden. Ein Vergleich zu den Umfragedaten von zwei Jahren, in welcher eine ähnliche Frage zur Altersstruktur in den Unternehmen gestellt wurde, lässt erkennen, dass der heutige Anteil der Beschäftigten, die jünger als 40 Jahre sind, geringer ist als noch vor zwei Jahren, und dafür die Anteile der jeweiligen älteren Altersklassen entsprechend zugelegt haben (vgl. Randstad-ifo-Personalleiterbefragung im 2. Quartal 2021). Ein Hinweis auf den demografischen Wandel, der sich so in den Unternehmen bemerkbar macht und den Unternehmen große Sorgen bereitet.²

Form der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Rentenbezug

gewichtete Anteile in Prozent, Mehrfachnennung

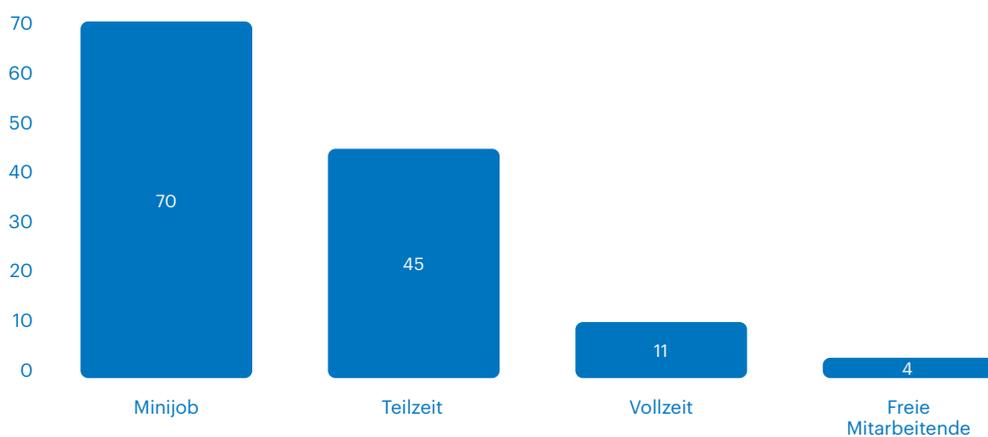


Abbildung 4

Rund 70 % der befragten Unternehmen beschäftigen derzeit Mitarbeitende, die bereits Rente beziehen. In Industrie und Handelsbetrieben beschäftigen fast drei Viertel der Firmen Rentenbezieher, im Dienstleistungssektor waren es mit 63 % etwas weniger. Der Größenklassenvergleich zeigt, dass der Anteil der Beschäftigung von Rentenbeziehern in mitarbeiterstarken Unternehmen höher liegt als in Firmen mit weniger Mitarbeitenden. In welchen Formen Personen mit Rentenbezug beschäftigt

sind, geht aus Abbildung 4 hervor. 70 % der Unternehmen stellen diese auf Minijob-Basis ein, 45 % in Teilzeit und 11 % in Vollzeit. In 4 % der befragten Firmen sind Rentenbezieher als freie Mitarbeitende tätig. Aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachnennungen gibt es bei den Anstellungsarten Überschneidungen. In einigen Unternehmen handelt es sich beim Rentenbezieher um den Geschäftsführer bzw. Inhaber.

² <https://www.ifo.de/pressemitteilung/2023-02-15/mangel-fachkraeften-entspannt-sich-leicht> sowie <https://www.ifo.de/publikationen/2022/aufsatz-zeitschrift/fachkraeftemangel-deutschland-und-europa-historie-status-quo> sowie <https://www.ifo.de/fak-ten/2023-05-11/lieferengpaesse-bei-lebensmitteln-lassen-weiter-nach> (06.06.2023).

Fokus auf jüngere Altersgruppe nimmt zu

Hinsichtlich des demografischen Wandels stellt sich die Frage, ob Unternehmen in Bezug auf Beschäftigung und Weiterbildung in Zukunft ihren Fokus eher auf die älteren Beschäftigten legen. Diese Annahme bestätigt sich in den Umfragedaten aber nicht. Der Fokus scheint klar auf den jüngeren Beschäftigten zu liegen. So geben 63 % der Befragten an, dass sich das Augenmerk in den kommenden Jahren auf die Arbeitnehmenden unter 40 erhöhen wird (vgl. Abbildung 5). Dies scheint vor allem in grö-

ßeren Unternehmen der Fall zu sein. In Betrieben ab 500 Beschäftigten schätzen 74 %, dass der Fokus auf die unter 40-Jährigen steigen wird, in Betrieben mit 250-499 Beschäftigten sind es 71 %, in Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten nur 54 %. Auch in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen zeigen sich Unterschiede. Während in der Industrie 68 % eine Erhöhung des Fokus für diese Altersklasse sehen, sind es bei den Dienstleistungen nur 60 %.

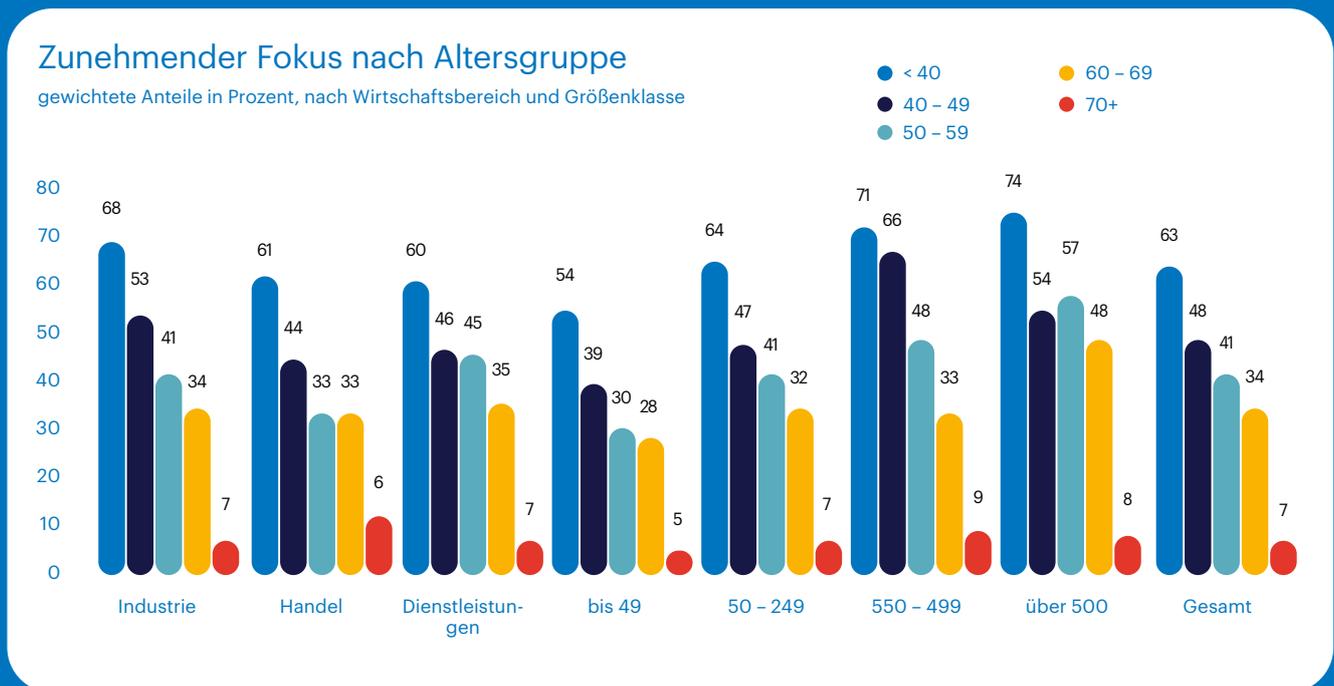


Abbildung 5

Für die Altersklasse 40-49 schätzen die Personalleiter*innen eine höhere als auch eine gleichbleibende Bedeutung zu jeweils gleichen Teilen ein (jeweils 48 %). Auch hier zeigen sich deutliche Unterschiede in der Größenklasse: In Unternehmen zwischen 250-499 Beschäftigten schätzen 66 % eine höhere Bedeutung und lediglich 31 % eine gleichbleibende Bedeutung. In Betrieben bis 49 Mitarbeitenden hingegen schätzen 40 % eine steigende Bedeutung und 55 % eine gleichbleibende Bedeutung. In den verschiedenen Wirtschaftsbereichen lässt sich ein ähnliches Bild erkennen.

Für die Altersklasse 50-59 sieht die Hälfte der Befragten eine gleichbleibende Bedeutung in den kommenden Jahren. In Betrieben ab 500 Beschäftigten hingegen schätzen 57 % eine Erhöhung der Bedeutung dieser Altersklasse, während 40 % eine gleichbleibende Bedeutung annehmen. In Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten liegt

die Einschätzung der gleichbleibenden Bedeutung mit 59 % im Gegensatz zur zunehmenden Bedeutung mit 30 % deutlich höher. Während im Handel 57 % der Befragten eine gleichbleibende Wichtigkeit voraussagen, sind es im Dienstleistungssektor rund 10 Prozentpunkte weniger, nämlich 48 %.

Die Mehrheit der befragten HR-Verantwortlichen (44 %) schätzt den Fokus in Bezug auf Beschäftigung und Weiterbildung für die Altersgruppe 60-69 Jahre in den nächsten Jahren unverändert ein (vgl. Abbildung 6). 34 % sprachen sich für eine höhere Bedeutung in den kommenden Jahren aus, 22 % für eine geringere. Zwischen den Größenklassen zeigten sich bei der Gleichbedeutung kaum Unterschiede. Bei Unternehmen mit Beschäftigten ab 500 sahen jedoch 48 % eine höhere Bedeutung, während diese in den anderen Größenklassen durchschnittlich bei 30 % lag.

Änderung des Fokus auf Altersgruppe 60-69 in den kommenden Jahren

Gewichtete Anteile in Prozent, nach Wirtschaftsbereichen und Größenklasse

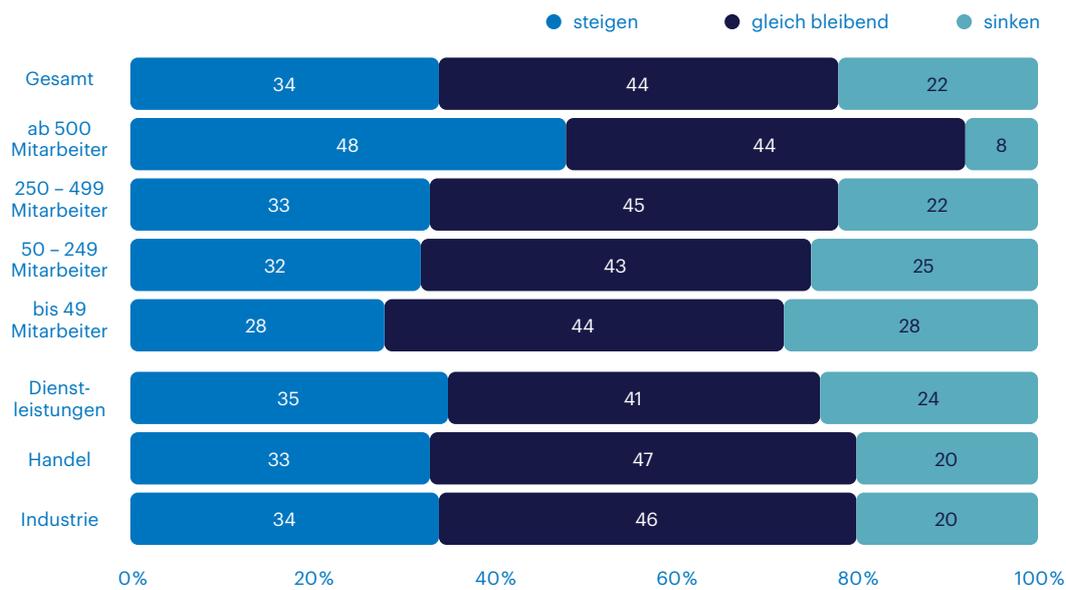


Abbildung 6

Für die Altersklasse 70+ schätzen fast zwei Drittel, dass die Bedeutung dieser Altersklasse gleichbleiben wird. In den Größenklassen 50-249 sowie 250-499 Beschäftigte

sehen dies nur 56 % beziehungsweise 47 % so. Hier vermuten 38 % beziehungsweise 44 %, dass die Bedeutung sinken wird.

Jedes fünfte Unternehmen fördert Zusammenarbeit verschiedener Altersklassen

Die Frage, ob die Unternehmen das Zusammenarbeiten verschiedener Altersklassen aktiv fördern, wurde von einem von fünf Betrieben bejaht. Vor allem Dienstleistungsfirmen (24%) oder Betriebe ab 500 Beschäftigten (40%) bejahten den Einsatz solcher Maßnahmen zahlreicher als die jeweiligen anderen befragten Unternehmensgruppen. Aus den freien Antwortmöglichkeiten kristallisierten sich zwei Blöcke besonders heraus: Teamarbeit, Workshops und Events, sowie Mentoring, Patensystem und Coaching. Rund 60% der Firmen, die den Austausch zwischen den Altersklassen aktiv fördern, setzen auf das Maßnahmenpaket zur Verbesserung des Teambuildings. Gut ein Viertel möchte die Zusammenarbeit durch Mentoren-, Paten-, oder Coachingprogramme verbessern. Die verbleibenden 15% nannten andere Maßnahmen wie spezielle Anlernphasen, Besprechungen und offener Austausch.

Maßnahmen, um ältere Mitarbeitenden länger im Unternehmen zu halten, ergreifen wiederum fast 60% der befragten Betriebe. Auch hier stechen vor allem der Dienstleistungssektor und Betriebe mit mehr als 500

Mitarbeitenden mit einem höheren Anteil (61 bzw. 66%) als im Durchschnitt aller befragten Unternehmen hervor. Zu der beliebtesten Maßnahme zählen flexiblere Arbeitszeitmodelle mit 85% Zustimmung (vgl. Abbildung 7). Hier setzen Unternehmen an der richtigen Stelle an: Forschende fanden heraus, dass ältere Beschäftigte vor allem dann länger arbeiten wollen, wenn es sich um Jobs mit flexiblen Arbeitszeiten handelt.³

Altersgerechte Arbeitsplätze, Altersteilzeit sowie Gesundheitsförderung ergreifen über 40% der an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen. Auf Gehaltserhöhungen und gezielten Weiterbildungen greifen etwa 15% der Befragten zur Mitarbeiterbindung der älteren Generation zurück. Andere Unternehmen geben erfahrenen Mitarbeitenden Freiraum bei der Gestaltung von Projekten, mehr Urlaubstage oder Freizeitausgleichsmöglichkeiten. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass der Fokus auf die jüngeren Generationen an Bedeutung gewinnt, gleichzeitig aber auch die längere Weiterbeschäftigung von älteren Mitarbeitenden im Blick von vielen Unternehmen steht.

Maßnahmen für eine längere Weiterbeschäftigung von älteren Mitarbeitenden

gewichtete Anteile in Prozent, Mehrfachnennung

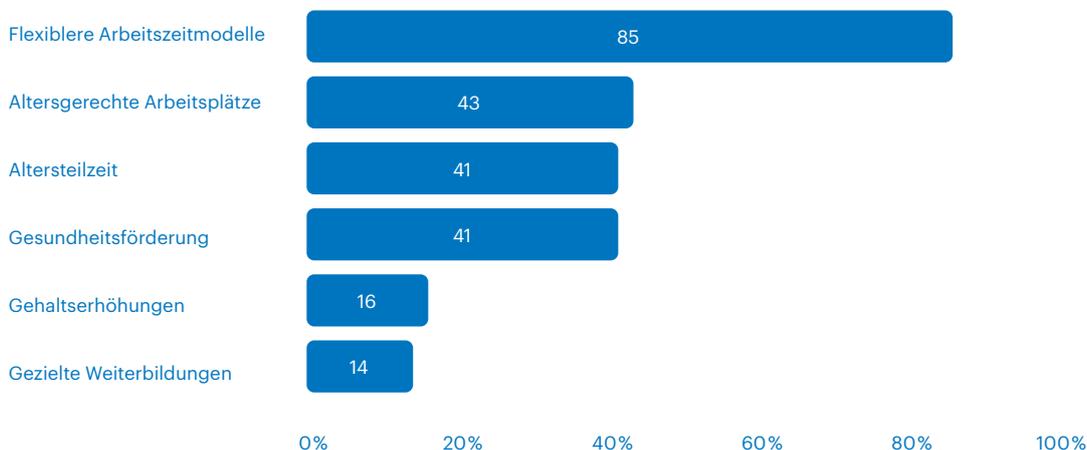


Abbildung 7

³ Ameriks, John, Joseph Briggs, Andrew Caplin, Minjoon Lee, Matthew D. Shapiro, and Christopher Tonetti. 2020. „Older Americans Would Work Longer If Jobs Were Flexible.“ American Economic Journal: Macroeconomics, 12 (1): 174-209. (<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/mac.20170403> (06.06.2023)).

Weiterbildungsangebot verteilt sich überwiegend auf jüngere Beschäftigte

Ein zentraler Aspekt zur Motivation und Förderung von Mitarbeitenden ist ein gezieltes Weiterbildungsangebot. Dies ermöglicht auch dem Unternehmen erhebliche Vorteile, denn Kosten für die Umschulung oder Weiterbildung der bestehenden Beschäftigten sind meist deutlich niedriger als das Einstellen neuen Personals mit den entsprechenden Fähigkeiten. Abbildung 7 hat bereits verdeutlicht, dass der Fokus auf die jüngeren Altersgruppen am stärksten zunimmt. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch beim Weiterbildungsangebot. Während knapp jedes dritte Unternehmen ihren Mitarbeitenden bis 30 Jahren und ein Viertel der Unternehmen den 30- bis 39-Jährigen die Möglichkeit zur Weiterbildung anbietet, so sind es bei Personen zwischen 50 und 59 Jahren 17% und bei der Altersklasse 60 plus 10% (vgl. Abbildung 8). Bei den Antworten dürfte sich allerdings auch die bei den Unternehmen zugrundeliegende Altersstruktur der Beschäftigten widerspiegeln (vgl. Abbil-

dung 3): Da das Gros der Beschäftigten unter 40 Jahre alt ist, erhält diese Alterskohorte in den Unternehmen auch das größte Weiterbildungsangebot. Wichtig ist neben dem Anbieten von Schulungen von Arbeitgeberseite auch die Inanspruchnahme durch die Arbeitnehmer. Abbildung 8 schlüsselt jeweils nach Altersgruppe auf, inwieweit Unternehmen diese Möglichkeit gewähren und wie das Angebot genutzt wird (falls das Unternehmen Weiterbildungen ermöglicht). Auch hier lässt sich ein ähnliches Muster ablesen. Jüngere Beschäftigte nehmen Weiterbildungsangebote in Unternehmen laut den Umfrageteilnehmern häufiger in Anspruch als Ältere: knapp die Hälfte der unter 30-Jährigen und 30% der über 60-Jährigen. Beschäftigte ab 50 Jahren nutzen in kleineren Unternehmen tendenziell häufiger das entsprechende Weiterbildungsangebot als dieselbe Alterskohorte in größeren Unternehmen.

Weiterbildung: Angebot vs. Inanspruchnahme

gewichtete Anteile in Prozent

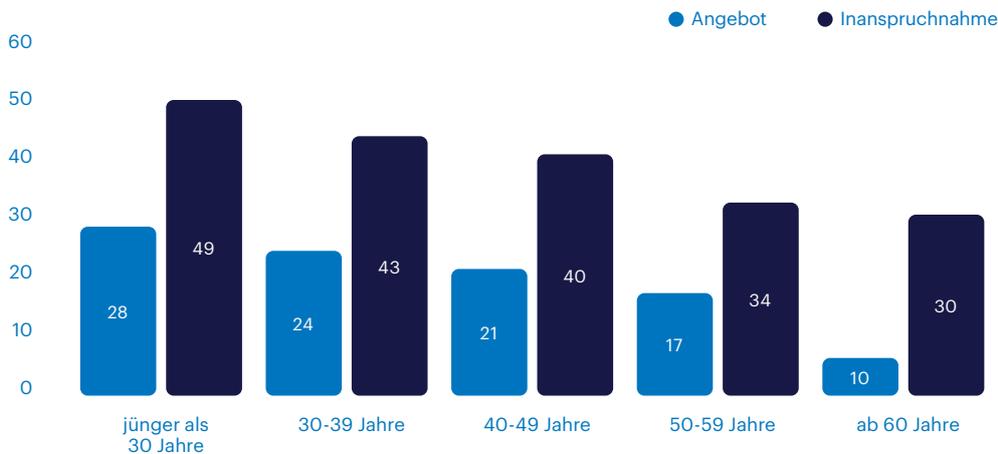


Abbildung 8

Abfindungs-Modelle: starke Heterogenität zwischen Unternehmen

Einige Unternehmen bieten ihren Beschäftigten Abfindungsmodelle und Regelungen zum Übergang in den Ruhestand als zusätzliche Benefits an. Bei der Altersteilzeit handelt es sich um eine Teilzeitbeschäftigung, die durch das Altersteilzeitgesetz geregelt ist. Es besteht zwar kein rechtlicher Anspruch auf Altersteilzeit, es kann aber eine freiwillige Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen. Bei der Altersteilzeit wird die bisherige wöchentliche Arbeitszeit um die Hälfte reduziert. Der Arbeitgeber ist hierbei verpflichtet, das Gehalt aufzustocken und zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung zu leisten. Die Altersrente ist eine weitere Möglichkeit, um vorzeitig – das heißt vor Erreichen der Regelaltersgrenze – in den Ruhestand zu gehen. Versicherte, die mindestens 45 Jahre in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt und die maßgebliche Altersgrenze erreicht haben, können die abschlagsfreie Rente in Anspruch nehmen.⁴

Die Mehrheit aller Betriebe (61 %) haben kein System der Altersteilzeit. In 37 % der Unternehmen gibt es ein solches System, was auch beibehalten werden soll. Lediglich 2 % planen, dieses abzuschaffen. Die Unternehmen, die das Modell abschaffen wollen, werden dies im Durchschnitt bereits noch in diesem Jahr tun, spätestens aber bis 2028. Hinsichtlich der Wirtschaftsbereiche zeigen sich klare Unterschiede: Während die Hälfte der Industriebetriebe Arbeitsteilzeit ermöglichen, sind es im Dienstleistungssektor 31 % und im Handel 27 %.

Beim Größenklassenvergleich zeigt sich, dass vor allem mitarbeiterstarke Unternehmen Altersteilzeit anbieten.

Das Modell der Altersrente nach 45 (Versicherungs-) Jahren findet im Vergleich zur Altersteilzeit häufiger Anwendung. In der Hälfte der befragten Unternehmen kommt diese zum Tragen. Es zeigen sich nur kleinere Unterschiede zwischen den Wirtschaftsbereichen: während in 59 % der befragten Industriebetriebe diese zum Einsatz kommt, sind es im Dienstleistungssektor 46% und im Handel 42%. Auch hier zeigt der Größenklassenvergleich Divergenz: In 70 % der Betriebe ab 500 Mitarbeitenden kommt die Altersrente nach 45 Beitragsjahren zum Tragen, während dies in 34% der Betriebe mit bis zu 49 Mitarbeitenden vorkommt (vgl. Abbildung 9).

Spezielle Abfindungsmodelle nutzt eins von zehn der befragten Unternehmen. Während sich in der Industrie 18 % der Betriebe dieser Maßnahmen bedienen, sind es bei den Dienstleistern 9% und im Handel 4%. In den Größenklassen zeigt sich ein ähnliches Bild wie zuvor: Je größer das Unternehmen, desto eher finden diese speziellen Modelle ihre Anwendung. In Betrieben ab 500 Mitarbeitenden bieten 29% Abfindungsmodelle an, in Betrieben mit 250-499 Mitarbeitenden sind es 14%. In kleineren Unternehmen sind diese deutlich weniger verbreitet: In Betrieben mit 50-249 Mitarbeitenden haben 8% diese Modelle im Programm und in Betrieben mit bis zu 49 Mitarbeitenden 3%.

Altersrente nach 45 Versicherungsjahren

Gewichtete Anteile in Prozent, nach Wirtschaftsbereichen und Größenklasse

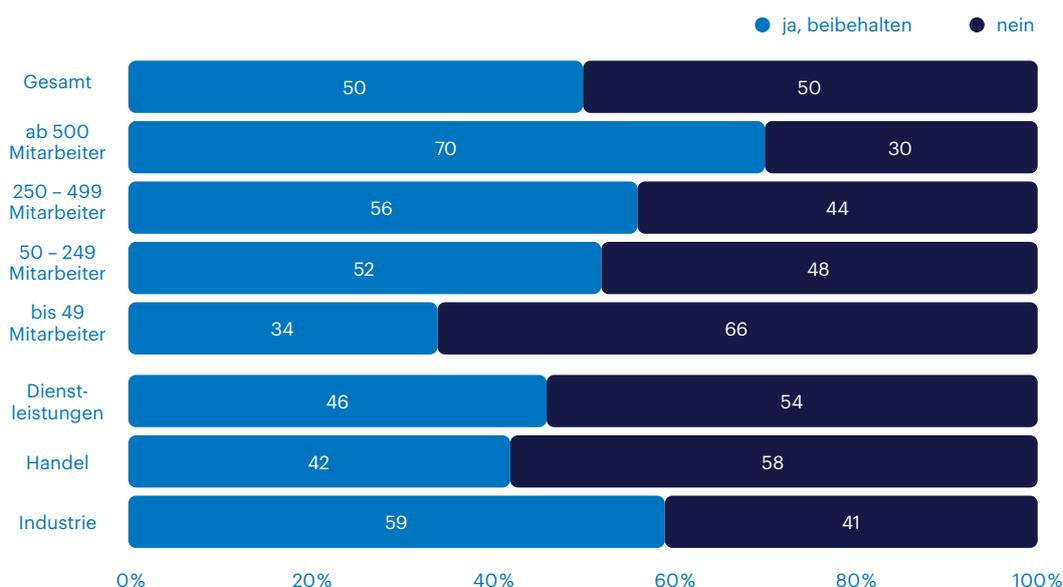


Abbildung 9

³ <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Teilzeit-flexible-Arbeitszeit/Teilzeit/altersteilzeit-artikel.html> (07.06.2023)

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.