

Ergebnisse: 1. Quartal 2024

Randstad-ifo- Personalleiterbefragung



Randstad

ifo-Personalleiterbefragung

Highlights

- Der Auf- bzw. Abbau von Überstunden sowie Arbeitszeitkonten bleiben die am häufigsten genutzten Flexibilisierungsinstrumente.
- Zeitarbeit wird etwas weniger nachgefragt als vor einem Jahr, insbesondere in der Industrie.
- Fast jedes zweite Unternehmen ergreift Maßnahmen, um die Teilhabe und Chance aller potenziellen Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt zu gewährleisten.
- Mehr als zwei Drittel der Unternehmen sehen Entwicklungsmöglichkeiten bei Chancen für Menschen mit Behinderung, weitere 55% bzw. 54% beim Einstieg für Menschen mit niedrigem Bildungshintergrund und für Menschen mit Migrationshintergrund.
- Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsstunden sind die wichtigsten Tools für mehr Teilhabe am Arbeitsmarkt.
- Drei Viertel der Befragten haben ihre Stellenausschreibungen und Bewerbungsprozesse in den letzten fünf Jahren angepasst, um mehr Bewerbungen zu erhalten.

Flexibilisierungsinstrumente im Personaleinsatz

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise deutsche Personalleiter*innen zu verschiedensten HR-Themen. Im ersten und dritten Quartal dreht sich die Umfrage um die Anwendung und Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente in den teilnehmenden Unternehmen. Anhand der Befragungsergebnisse wird analysiert, wie sich die qualitative und quantitative Nutzung der Instrumente im Zeitverlauf entwickelt und inwieweit strukturelle Änderungen erkennbar werden. Zudem werden jedes Quartal in wechselnden Sonderfragen aktuelle personalpolitisch oder arbeitsmarktrelevante Fragestellungen untersucht. Diese befassen sich in diesem Quartal mit dem Thema Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt. Durch den sich verstärkenden Arbeits- und Fachkräftemangel rückt die Herausforderung, allen potenziellen Arbeitnehmenden die Teilnahme am Arbeitsmarkt zu ermöglichen und dabei allen gleiche Chancen zu bieten, noch mehr in den Fokus. Deshalb wurde besonders beleuchtet, wie dies umgesetzt wird und welche Maßnahmen sich die Unternehmen zur Umsetzung bedienen.

Im ersten Quartal 2024 nahmen an der Befragung 647 HR-Verantwortliche teil. Davon stammen 40 % aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 23 % aus dem Handel und 37 % aus dem Dienstleistungssektor. Mit Blick auf die Unternehmensgröße nehmen den größten Anteil an Befragten die aus kleinen und mittleren Unternehmen ein: 43 % der Teilnehmenden stammen aus Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten und weitere 37 % aus Firmen mit 50–249 Angestellten. 9 % entfielen auf Auskünfte von Betrieben mit 250–499 Mitarbeitenden und 11 % auf solche mit 500 Angestellten und mehr. Die Antworten werden anhand der Branchenzugehörigkeit und der Größe des antwortenden Unternehmens gewichtet. Auf diese Weise wird die Repräsentativität der Ergebnisse für die deutsche Wirtschaft gewährleistet.

Anwendung der Flexibilisierungsinstrumente

Die Personalleiter*innen werden halbjährlich zur Anwendung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente beim Personaleinsatz in ihren Unternehmen befragt. Ziel ist es, mit Hilfe der Antworten zu untersuchen, wie sich der Einsatz dieser Flexibilisierungsinstrumente über die Zeit hinweg verändert (vgl. Anhang). Abbildung 1 zeigt die Anwendung ausgewählter Flexibilisierungsmaßnahmen seit 2023.

Der Auf- bzw. Abbau von Überstunden bleibt das am häufigsten genutzte Flexibilisierungsinstrument. Mit einem Anteil von 93 % wird dieses Instrument in nahezu allen Unternehmen und über das gesamte letzte Jahr hinweg genutzt, wenn auch etwas seltener als noch im dritten Quartal 2023. An zweiter und dritter Stelle folgen

Arbeitszeitkonten mit 92 % und innerbetriebliche Umsetzungen mit 86 %. Beide Instrumente sind im Verlauf des Jahres gestiegen, das Instrument der Arbeitszeitkonten um vier Prozentpunkte, das der innerbetrieblichen Umsetzungen um zwei Prozentpunkte. Der Einsatz von Minijobs bleibt auf einem ähnlichen Niveau wie zuvor, ist im Vorjahresvergleich aber ebenfalls um zwei Prozentpunkte gefallen (auf 69 %), ebenso wie die Befristung von Arbeitsverträgen (auf 62 %). Auf Zeitarbeit, Outsourcing und den Einsatz freier Mitarbeitender wird im Vergleich zu Jahresbeginn weniger häufig zurückgegriffen. Zeitarbeit und Outsourcing wird in lediglich jedem zweiten Unternehmen genutzt. Der Einsatz freier Mitarbeitender ist in 42 % (nach 43 % in Q3 2023) der befragten Unternehmen Usus.

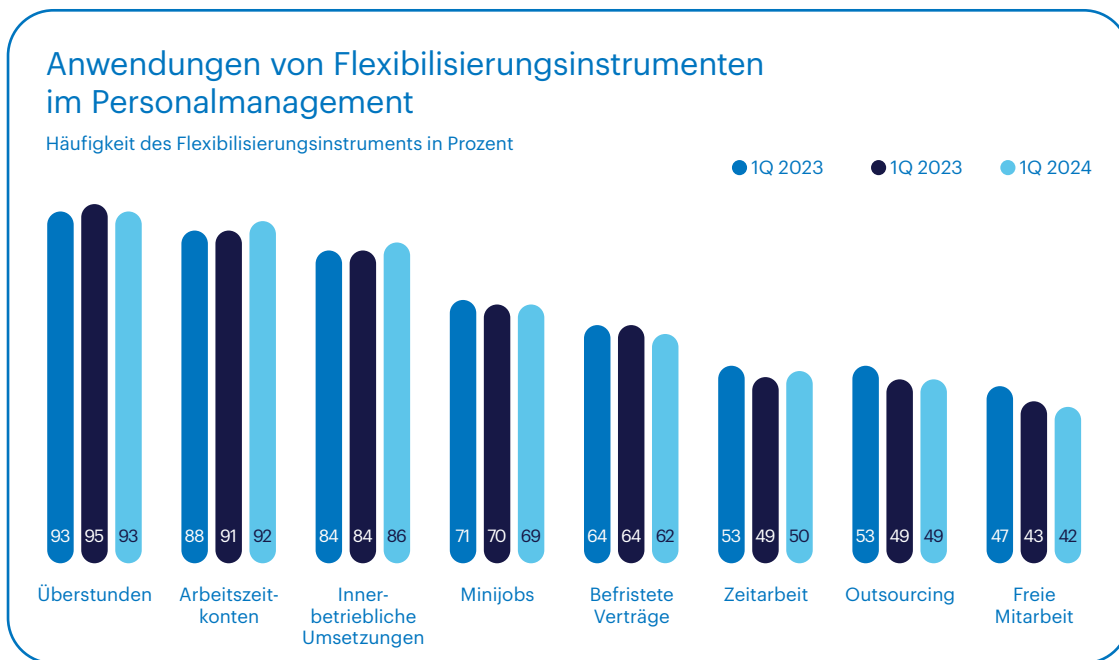


Abbildung 1

Während in der Industrie und im Dienstleistungssektor die Anwendung von Überstunden im Vergleich zum dritten Quartal 2023 leicht gesunken ist, kam es im Handel zu einem minimalen Anstieg. Im Vergleich zum Vorjahr war der Anstieg im Handel allerdings spürbar (vgl. Abbildungen im Anhang, Seite 16). Abbildung 2 zeigt die Anwendung der Flexibilisierungsinstrumente aufgeschlüsselt nach Unternehmensgröße. Die Grafik gibt Aufschluss darüber, wie häufig Überstunden über alle Größenklassen hinweg angewendet werden. In der Größenklasse mit 250-499 Mitarbeitenden findet dies in nahezu jedem Unternehmen statt (99%).

Arbeitszeitkonten werden im Sektorenvergleich am meisten im Verarbeitenden Gewerbe genutzt. Die Häufigkeit liegt dort im ersten Quartal 2024 etwas höher als im dritten Quartal 2023 (95% im Vergleich zu 93%), jedoch etwas geringer als im ersten Quartal 2023 (95% im Vergleich zu 96%). Im Dienstleistungssektor bleibt die Anwendungshäufigkeit im Vergleich zu Q3 2023 mit 92% gleich. Im Handelsbereich kommt die Anwendung von Arbeitszeitkonten im Vergleich zu den beiden anderen Sektoren am seltensten vor (88%) und unterliegt zudem etwas höheren Schwankungen als bei Industrie- und Dienstleistungsbetrieben. Arbeitszeitkonten kommen ebenfalls über alle Unternehmensgrößen hinweg relativ häufig zum Einsatz. Bei einer Anzahl von 500 und mehr Beschäftigten wenden nahezu alle Firmen diese Flexibilisierungsmaßnahme an.

Auch das Mittel der innerbetrieblichen Umsetzung wurde in den Industriebetrieben weiterhin oft genutzt: der Wert bleibt auf 90%. Sowohl im Handel als auch im Dienstleistungssektor nutzen etwas mehr Betriebe diese Maßnahme als vor einem Jahr. Im Handel stieg der Wert von 82% im ersten Quartal 2023 auf 85%, im Dienstleistungssektor von 80% auf 84%. Gestaffelt nach Unternehmensgröße kommt eine innerbetriebliche Umsetzung mit 96% vor allem bei Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden vor, bei einer Beschäftigtenanzahl von weniger als 50 nutzen dies 80% der Betriebe.

Der Einsatz von Zusatzpersonal auf Minijobbasis wurde im aktuellen Quartal von Dienstleistungsbetrieben am häufigsten genutzt (71%), nicht mehr von Industriebetrieben (69%). Am seltensten wird dieses Instrument mittlerweile im Handel genutzt (66%). Hier ist eine Verschiebung erkennbar, da dieses Mittel in der Vergangenheit am häufigsten in Handelsbetrieben zur Anwendung kam. Betrachtet man die Unterscheidung nach Unternehmensgröße fällt auf, dass große Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden sich mit 80% häufiger dieses Instruments bedienen als mittlere Betriebe (50-249 Mitarbeitende) mit 69%, oder kleinere Firmen (67% bei 250-499 Mitarbeitenden und 65% bei weniger als 50 Mitarbeitenden).

Befristungen für Zusatz- bzw. Ersatzpersonal werden in Industriebetrieben im Vergleich zum halben Jahr zuvor in etwa gleich eingesetzt, der Anteil liegt bei 77%. Im Vorjahresvergleich stellt dies einen Rückgang um 4 Prozentpunkte dar. Im Handel und im Dienstleistungssektor sind befristete Verträge ein weniger präsent Thema. Hier greift nur etwas mehr als jedes zweite Unternehmen auf dieses Instrument zurück. Im Handel war die Tendenz im vergangenen Jahr jedoch steigend: 48% im ersten Quartal 2023, 51% im dritten Quartal 2023, 56% im ersten Quartal 2024. Dennoch liegt der Wert noch deutlich unter seinem historischen Mittelwert. Zudem zeigt sich, dass befristete Verträge mit der Größe des Unternehmens zunehmen. Während sich 90% der Betriebe ab 500 Mitarbeitenden dieses Instruments bedienen, ist es bei Betrieben mit unter 50 Mitarbeitenden mit 46% weniger als die Hälfte.

Beim Gebrauch von Zeitarbeit ist der unterschiedliche Einsatz je nach Wirtschaftsbereich besonders ausgeprägt. Während dieses Instrument in der Industrie eine große Rolle spielt (74%), nimmt es im Dienstleistungssektor und Handel eine eher untergeordnete Rolle ein (38% und 37%). Im Industriesektor hat der Einsatz über das Jahr um sechs Prozentpunkte abgenommen. Auch bei den unterschiedlichen Größenklassen zeigt sich eine deutliche Heterogenität zwischen kleinen (30%) und sehr großen Unternehmen (78%). Das Instrument wird zudem insgesamt etwas weniger nachgefragt (49%) als noch vor einem Jahr (53%). Dies dürfte vor allem aus der aktuell schwachen konjunkturellen Lage resultieren.

Insgesamt kommt Outsourcing in jedem zweiten Unternehmen zum Einsatz. Bei den Industriebetrieben machen von diesem Instrument 60% der Unternehmen Gebrauch – und damit deutlich mehr als noch im dritten Quartal 2023 (52%). Auch bei den anderen beiden Sektoren ist die Anwendung im Vergleich zum Vorjahr gesunken, in Dienstleistungsbetrieben auf 48% und in Handelsbetrieben auf 41%. Zu beobachten ist Outsourcing mit 68% vornehmlich bei mitarbeiterstarken Unternehmen (ab 500 Mitarbeitenden). In den anderen Größenklassen sind es etwas weniger als die Hälfte der Unternehmen.

Der Einsatz freier Mitarbeiter sank im Dienstleistungssektor im Verlauf des Jahres um fünf Prozentpunkte auf 47%. Auch bei der Industrie ist im Vergleich zum Vorjahr ein deutlicher Rückgang zu erkennen: von 48% im ersten Quartal 2023 auf 42% im ersten Quartal 2024. Im Handel ging der Anteil ebenfalls zurück (von 34% im ersten Quartal 2023 auf 30% im ersten Quartal 2024). Etwas mehr als jedes zweite Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden greift auf Freelancer zurück. In mittleren sowie Kleinst- und Kleinunternehmen liegt die Anwendung zwischen 35% und 43%.

Flexibilisierungsinstrumente nach Unternehmensgröße

Häufigkeit des Flexibilisierungsinstruments in Prozent

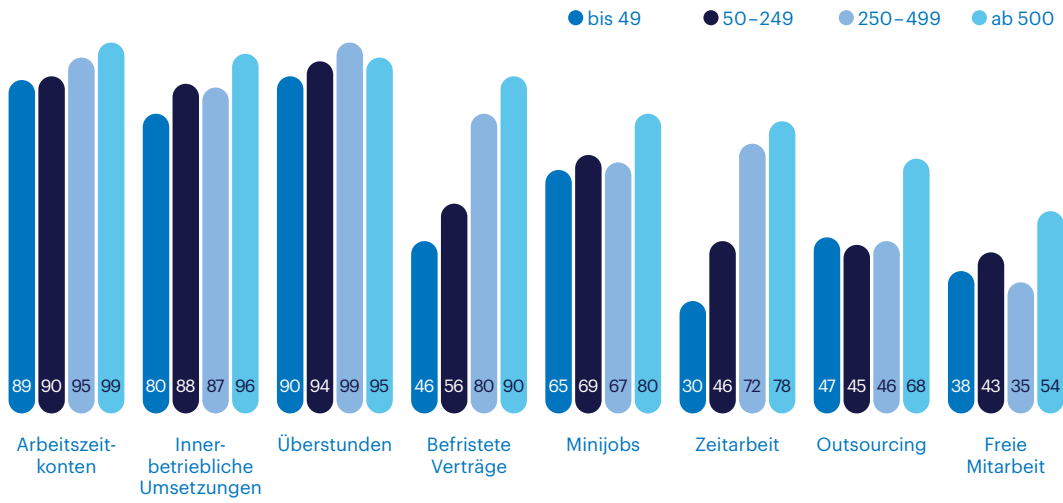


Abbildung 2

Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen

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

Die Bedeutung von Flexibilisierungsinstrumenten im Allgemeinen erhöhte sich im Vergleich zum dritten Quartal 2023 leicht auf 1,7. Die größte Bedeutung wurde – wie in den vorherigen Befragungen zu den Flexibilisierungsinstrumenten – Arbeitszeitkonten (2,3) und Überstunden (2,0) zugesprochen (vgl. Abbildung 3). Diese Reihenfolge gilt für alle Wirtschaftsbereiche. Zudem messen größere Unternehmen diesen beiden Instrumenten eine höhere Bedeutung bei als kleinere. Firmen aus dem Handelsbereich messen fast allen Flexibilisierungsmaßnahmen im Durchschnitt eine etwas geringere Bedeutung zu als die anderen beiden Wirtschaftsbereiche. Lediglich bei den Minijobs wird in der Industrie die geringste Bedeutung angegeben. Weniger Bedeutung werden generell der Zeitarbeit, dem Outsourcing sowie der freien Mitarbeit zugeordnet.

Auffällig ist, dass Zeitarbeit eine deutlich höhere Bedeutung in Industriebetrieben hat (1,4 im Gegensatz zu 0,6 im Handels- und Dienstleistungssektor). Ähnliches gilt bei der Befristung (1,2 im Gegensatz zu 0,9 im Dienstleistungssektor und 0,8 im Handel). Abbildung 3 gibt einen detaillierten Überblick zu Bewertungen der einzelnen Instrumente je Wirtschaftsbereich. Unterschiede bei der Größenklasse stechen am stärksten bei Befristungen von Ersatzpersonal und Zeitarbeit hervor. So bewerten Kleinunternehmen (bis zu 49 Beschäftigte) Befristungen mit einem Wert von 0,7 weniger wichtig als Großunternehmen (ab 500 Beschäftigte) mit 1,6. Bei der Zeitarbeit schwankt die Einstufung nochmals stärker. Kleinunternehmen messen dieser eine Bedeutung von 0,4 zu, Großunternehmen hingegen 1,5. Bei der freien Mitarbeit zeigt sich dagegen innerhalb der Größenklassen ein sehr ähnliches Bild. Für alle Unternehmen haben Arbeitszeitkonten die wichtigste Bedeutung. Outsourcing und freie Mitarbeit wird von allen Befragten eine eher geringe Bedeutung beigemessen. Auch bei Minijobs ist die Bewertung eher homogen und liegt zwischen 0,9 bei Unternehmen mit 250-499 Mitarbeitenden und 1,1 bei Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden. Insgesamt hat nur die Bedeutung von Outsourcing und der freien Mitarbeit abgenommen.

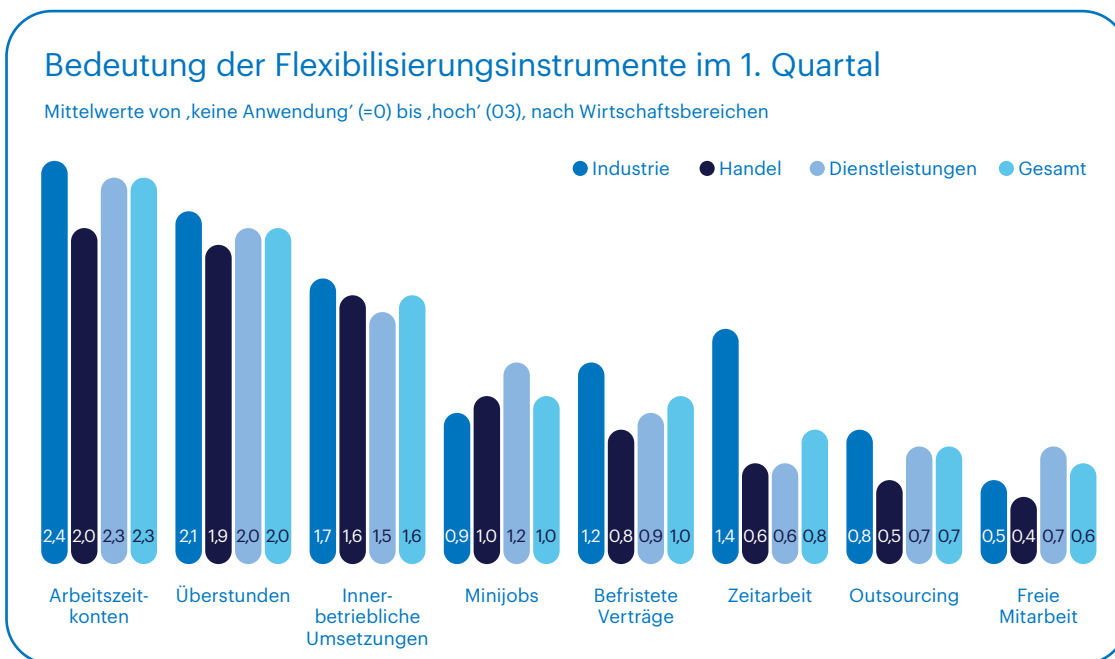


Abbildung 3

¹ Die Abbildungen im Anhang zur Bedeutung der jeweiligen Flexibilisierungsmaßnahmen geben einen Überblick über die Veränderungen im Zeitverlauf.

Konjunkturelle Entwicklung

Allgemeine konjunkturelle Situation

Das Bruttoinlandsprodukt stagnierte in den ersten drei Quartalen des vergangenen Jahres preis-, saison- und kalenderbereinigt. Im vierten Quartal nahm es hingegen um 0,3 % ab. Damit konnte sich die Wirtschaft auch zum Ende des Jahres nicht aus ihrer Stagnation befreien. Die Folgen der globalen Krisen haben die deutsche Wirtschaft belastet: Die hohen Energiepreise, ausgelöst durch den russischen Angriff auf die Ukraine, zeigten negative Auswirkungen vor allem auf die Industrieproduktion. Die insgesamt hohe Inflation, zusammen mit geopolitischen Spannungen, führte zudem auch bei Investoren und Konsumenten zu Unsicherheit. Das verlangsamte Tempo des Welthandels sorgte zusätzlich für negative Impulse bei der deutschen Exportwirtschaft. Durch die steigenden Zinsen wurden die jahrelang guten Finanzierungsbedingungen ungünstig, was vor allem die Bauwirtschaft ausbremste. Alles in allem dämpften die nach wie vor hohen Preise die Wirtschaft.

Auch für das laufende Jahr wird nach einer Korrektur nach unten wenig Wachstum bis hin zu einem leicht schrumpfenden Bruttoinlandsprodukt prognostiziert. Die vielen Streiks sowie ein hoher Krankenstand in Deutschland führen dazu, dass sich die konjunkturelle Erholung verzögern wird. Zudem sorgt die hohe Unsicherheit für schlechte Stimmung auf der Verbraucherseite. Die bestehenden sowie neu hinzugekommenen geopolitischen Krisen sorgen zudem für steigende Transportkosten sowie Verzögerungen in Lieferketten. Dementsprechend ist im ersten Quartal des Jahres nicht mit einer konjunkturellen Trendwende zu rechnen. Positiv anzumerken ist die im Februar auf 2,5 % gefallene Inflationsrate, nach 2,9 % im Januar. Zudem zeichnet sich eine positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt ab: die Erwerbstätigkeit nahm 2023 weiter zu und der Jahresdurchschnitt 2023 erreichte einen historischen Höchststand.²

² Detaillierte Informationen zur Entwicklung der Konjunktur können der aktuellen ifo Konjunkturprognose für das Frühjahr 2024 entnommen werden: <https://www.ifo.de/fakten/2024-03-06/ifo-konjunkturprognose-fruehjahr-2024-deutsche-wirtschaft-wie-gelaehmt> (aufgerufen am 18.03.2024).

Sonderfragen im 1. Quartal 2024

Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt

Die Sonderfragen des ersten Quartals 2024 drehen sich um das Thema Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt. Diese ist von entscheidender Bedeutung, um eine faire und ausgewogene Gesellschaft zu gewährleisten. Zudem ist es insbesondere in Zeiten des Fach- und Arbeitskräftemangels für Unternehmen unerlässlich, das volle Potenzial des Arbeitskräftepools auszuschöpfen, um die Nachfrage nach Arbeitskräften zu bedienen und nicht an Produktivität zu verlieren. Umso wichtiger ist es, zu ermöglichen, dass alle Menschen die gleichen Chancen erhalten, am Arbeitsmarkt teilzunehmen.

Die folgende Analyse konzentriert sich im ersten Abschnitt darauf, wie präsent das Thema Chancengerechtigkeit für die HR-Abteilungen der befragten Unternehmen ist und wo Handlungsbedarf gesehen wird. Im zweiten Teil geht es darum, welche konkreten Maßnahmen bereits ergriffen werden, um Chancengerechtigkeit und Teilhabe zu ermöglichen. Abschließend wird beleuchtet, an welcher Stelle der Gesellschaft die Verantwortung hierfür verordnet wird.

Maßnahmen für die Teilhabe und Chancen aller Arbeitnehmenden oftmals Teil der HR-Strategie

Fast jedes zweite Unternehmen (47 %) ergreift Maßnahmen, um die Teilhabe und Chancen aller potenziellen Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Weitere 22 % haben derartige Mittel in Planung. Knapp jedes dritte Unternehmen (31 %) sieht dies nicht als Teil seiner HR-Strategie an. Während die Zahl der Firmen, die dies bereits in ihre Strategie integriert haben, mit jeweils 49 % in der Industrie und im Dienstleistungssektor etwas höher liegt, sind es im Handel weniger Unternehmen (39 %). Im Handel plant jedes vierte Unternehmen, derartige Schritte zu ergreifen. In der Industrie und im Dienstleistungsbereich gab dies zusätzlich zu den Betrieben,

die es bereits umsetzen, etwas mehr als jedes fünfte Unternehmen an. Auffällig ist hier der Größenklassenvergleich. Mit abnehmender Größe nimmt auch das Ergreifen von Maßnahmen ab: Bei Großunternehmen ab 500 Mitarbeitenden gaben 67 % an, solche Instrumente zu nutzen. Weitere 24 % planen, dies zu tun. Damit gaben lediglich 9 % an, dass dies kein Thema in der HR-Strategie sei. In Unternehmen mit 250-499 Mitarbeitenden sind es noch über die Hälfte der HR-Abteilungen, die solche Maßnahmen ergreifen (57 %), bei kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden 35 % (vgl. Abb. 5).

Maßnahmen für Teilhabe und Chancen für alle potenziellen Arbeitnehmer

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

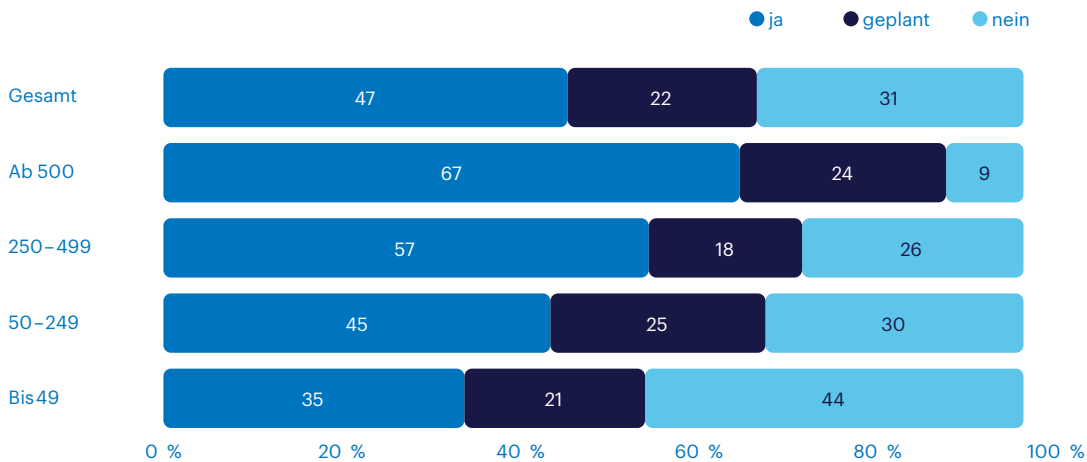


Abbildung 5

Mehr als zwei Drittel der Unternehmen sehen Entwicklungsmöglichkeiten bei Chancen für Menschen mit Behinderung

Neben der Anwendung von Maßnahmen im Generellen interessiert vor allem auch, in welchen Bereichen bereits vermehrt Maßnahmen ergriffen werden und wo Unternehmen noch Entwicklungsmöglichkeiten haben und Handlungsbedarf sehen.

Am meisten Bedarf für Verbesserung sehen Unternehmen bei Chancen für Menschen mit Behinderung. Hier gaben 69 % der befragten Unternehmen an, Entwicklungsmöglichkeiten sowie Handlungsbedarf in ihrem Unternehmen festzustellen. Über die Hälfte, 55 %, sehen zudem Möglichkeiten beim Einstieg für Menschen mit niedrigem Bildungshintergrund und fast ebenso viele (54 %) bei Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund. Jedes dritte Unternehmen sieht noch Luft nach oben bei der Weiterbildung und Qualifizierung von Mitarbeitenden. Weniger Handlungsbedarf sehen die Teilnehmenden in der Arbeitgeberattraktivität für alle Altersgruppen (22 %) sowie in gleichen Chancen und der gleichen Vergütung für alle Geschlechter (21 %) (vgl. Abb. 6). Ob des Arbeits- und Fachkräftemangels und vor allem auch der Altersstruktur in Deutschland sowie dem

Fakt, dass viele Frauen in Deutschland sich in Teilzeitstellen befinden, sind die letzten beiden Punkte dennoch nicht außer Acht zu lassen.

Die Abstufung in den einzelnen Wirtschaftsbereichen gestaltet sich sehr ähnlich. In allen Bereichen wird bei den Chancen für Menschen mit Behinderung der meiste Handlungsbedarf erkannt (Industrie: 72 %, Handel: 68 %, Dienstleistungssektor: 67 %). Während in der Industrie und im Handel der Einstieg für Menschen mit niedrigem Bildungshintergrund auch am zweithäufigsten genannt wurde, sind es im Dienstleistungsbereich die Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund (56 %). Im Größenklassenvergleich zeigt sich, dass kleinere Unternehmen generell etwas weniger Entwicklungsmöglichkeiten bzw. geringeren Handlungsbedarf sehen als große Unternehmen. So ist auch hier die meistgenannte Maßnahme, Chancen für Menschen mit Behinderung sicherzustellen. Bei Unternehmen mit 250-499 Mitarbeitenden gaben dies 81 % an, bei Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden 71 % und bei kleinen Unternehmen und Kleinstunternehmen jeweils 66 % und 65 %.

Entwicklungsmöglichkeiten und Handlungsbedarf in Unternehmen

gewichtete Anteile in Prozent, Mehrfachnennung

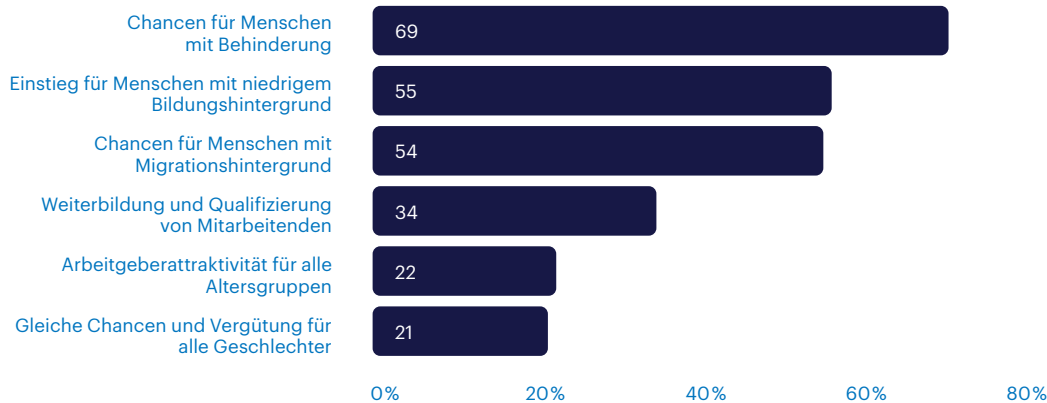


Abbildung 6

Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsstunden wichtigste Tools

Die Maßnahmen, die Unternehmen ergreifen können, um allen potenziellen Arbeitnehmern Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sind vielfältig. Umso interessanter ist es, welche die Unternehmen für sich auswählen und nutzen. Ein oftmals genanntes Instrument ist die Flexibilisierung, zum Beispiel der Arbeitszeiten, Arbeitsstunden oder des Arbeitsortes, die es ermöglichen soll, dass zum Beispiel Frauen mit Kindern eine höhere Chance haben, Betreuung und Arbeit gleichzeitig bewältigen zu können. Wichtig ist dies aber zum Beispiel auch für Menschen, die einen Familienangehörigen pflegen. Eine ähnliche Erleichterung stellt das Angebot einer Kinderbetreuung dar, da Kitaplätze vor allem in Städten oftmals hart umkämpft sind. Eine Absenkung der Eintrittsvoraussetzungen verringert die Hemmschwelle, sich für einen Job zu bewerben, die aus unterschiedlichsten Gründen bestehen kann. Zudem können angebotene Sprachkurse helfen, Menschen mit Migrationshintergrund und Geflüchteten den Einstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern.

Das am häufigsten eingesetzte Tool ist die Flexibilisierung von Arbeitszeiten. 66 % der Unternehmen gaben an, dies ihren Mitarbeitenden anzubieten (vgl. Abb. 7). Jedes zweite Unternehmen stellt außerdem sicher, dass die Anzahl an geleisteten Arbeitsstunden flexibel gestaltet werden kann und somit Teilzeitarbeit möglich ist. In kleinen Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitenden ist dies jedoch deutlich seltener der Fall (42 %) als in großen Unternehmen (250-499 Mitarbeitende: 59 %, ab 500 Mitarbeitende: 53 %). 39 % der Teilnehmenden nutzen die Absenkung von Eintrittsvoraussetzungen als Maßnahme. Hier fällt auf, dass es im Handel 46 % sind, die sich dieses Tools bedienen, im Dienstleistungssektor dagegen nur 35 %.

Die Flexibilisierung des Arbeitsortes wird weniger häufig angeboten als die anderen beiden Flexibilisierungsmöglichkeiten. Hier gab knapp jedes dritte Unternehmen an, dies durchzuführen. Während im Dienstleistungssektor 39 % der Unternehmen diese Maßnahme ergreifen, sind es in der Industrie 30 % und im Handel 19 %. Dies dürfte jedoch vor allem daran liegen, dass manche Berufe nur an einem festen Ort ausgeführt werden können. Im Größenklassenvergleich ist auffällig, dass die freie Auswahl des Arbeitsortes mit steigender Unternehmensgröße deutlich zunimmt. Während bei Kleinstunternehmen jedes fünfte Unternehmen diese Flexibilisierung anbietet, sind es bei Unternehmen mit 50-249 Mitarbeitenden knapp jedes Dritte, bei Betrieben mit 250-499 Mitarbeitenden 43 % und bei großen Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden fast jedes Zweite (47 %). Ähnlich häufig werden Sprachkurse angeboten. Dies gaben 28 % der Teilnehmenden an. Während in der Industrie 32 % und im Dienstleistungssektor 31 % Sprachkurse für Mitarbeitende organisieren, sind es im Handel mit 15 % deutlich weniger. Der Größenklassenvergleich zeigt erneut eine Häufung der Maßnahme bei steigender Unternehmensgröße. 51 % der Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden bieten ihren Angestellten Sprachkurse an, während es bei Unternehmen unter 50 Mitarbeitenden 14 % sind. Die Unterstützung zur Kinderbetreuung in Form von einer betrieblichen Kita oder auch einem Kita-Zuschuss liefert etwas mehr als jedes fünfte Unternehmen. Hier sticht besonders der Dienstleistungssektor hervor, in dem 28 % der Unternehmen ein solches Angebot haben. Auch hier steigt das Angebot mit steigender Unternehmensgröße. Vereinzelt wurden zudem beispielsweise Weiterbildungen sowie die Maßnahme der Unterstützung bei der Wohnungssuche genannt.

Maßnahmen für mehr Teilhabe am Arbeitsmarkt

gewichtete Anteile in Prozent

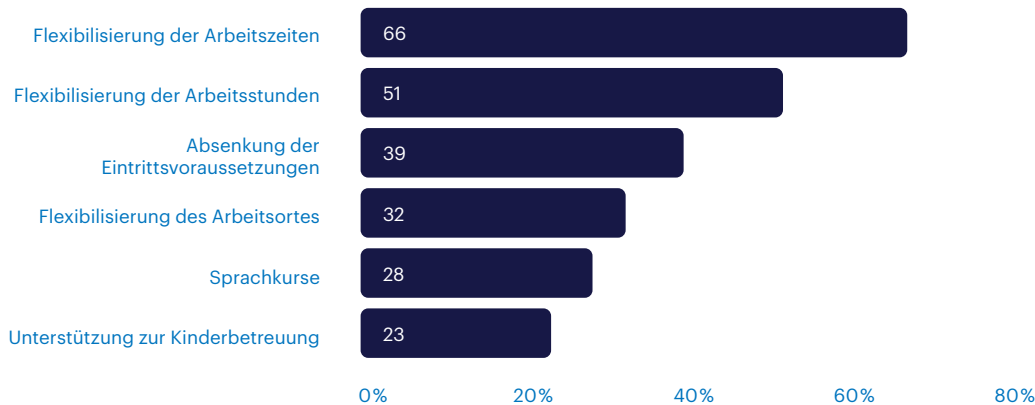


Abbildung 7

Drei Viertel der Teilnehmenden haben Stellenausschreibungen und Bewerbungsprozesse angepasst

Neben Angeboten und Maßnahmen für das Onboarding von Mitarbeitenden sowie für den Arbeitsalltag, ist vor allem auch das Recruiting ein essenzieller Bestandteil für die Teilhabe aller potenzieller Arbeitnehmenden. Zudem wird das Recruiting aufgrund des Arbeits- und Fachkräftemangels sowie dem Ausscheiden vieler älterer Arbeitnehmender aus dem Arbeitsmarkt ein immer wichtigerer Bestandteil für Unternehmen. Nicht zuletzt deshalb ist es spannend, ob Unternehmen mit der Struktur ihrer Stellenausschreibungen sowie in ihren Bewerbungsprozessen auf diese neuen Herausforderungen reagiert haben. Drei Viertel der befragten Unternehmen gaben an, ihre

Struktur von Stellenausschreibungen sowie die Bewerbungsprozesse in Ihrem Unternehmen in den letzten fünf Jahren verändert zu haben, um mehr Bewerbungen zu erhalten. Auffällig ist hierbei, dass vor allem große Unternehmen eine Änderung vorgenommen haben. So waren es bei Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden fast alle (96 %) und bei Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden etwas mehr als die Hälfte (59 %) (vgl. Abb. 8). Zudem haben im Industrie- und Dienstleistungssektor mehr Unternehmen eine Änderung vorgenommen (jeweils 77 %) als im Handel (70 %).

Veränderung der Struktur von Stellenausschreibungen und Bewerbungsprozessen

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

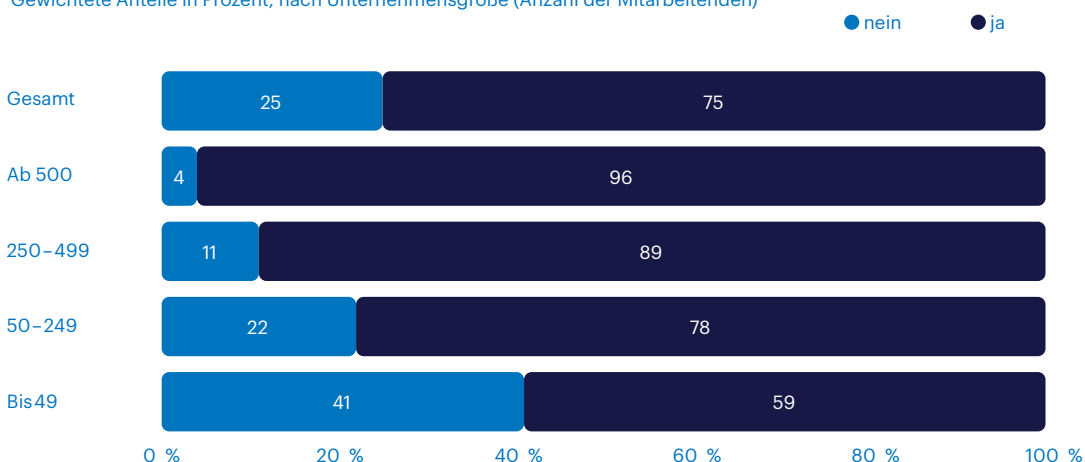


Abbildung 8

Die häufigste Änderung stellt die mögliche Bewerbung über Social-Media-Plattformen dar. Dies gaben 62 % der Unternehmen an, die eine Änderung durchgeführt haben. Dies dürfte vor allem zum Ziel haben, die jüngere Generation anzusprechen und sich an deren Lebensweise anzupassen. Diese Änderung wurde vor allem in der Industrie (68 %) und im Dienstleistungssektor (62 %) vorgenommen, etwas weniger im Handel (53 %). Besonders stark ist der Unterschied zwischen den Unternehmensgrößen. Bei großen Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden haben 93 % der Befragten diese Bewerbungsmöglichkeit eingefügt, bei einer Mitarbeiteranzahl von 250–499 waren es 76 %, bei einer Anzahl von 50–249 Mitarbeitenden 64 %, und bei weniger als 50 Mitarbeitenden 41 %. Nahezu jedes zweite Unternehmen (45 %) hat zudem den Zugang für Quereinsteiger erleichtert. Dies ist als Antwort auf den steigenden Arbeits- und Fachkräftemangel zu sehen. Vor allem in den Engpassberufen ist es unerlässlich, flexibler beim Einstellen von Personal zu werden. Zudem zeigt sich, dass sich die Unternehmen bereits dazu gezwungen fühlen, darauf zu reagieren. Im Handel liegt die Zahl bei 50 %, in der

Industrie und im Dienstleistungssektor bei 41 % bzw. 45 %. In Unternehmen mit 250-499 Mitarbeitenden gaben 59 % an, diese Veränderung durchgeführt zu haben. Bei kleinen Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitenden sind es dagegen nur 36 %. Eine Reduzierung der Einstiegsvoraussetzungen, wie zum Beispiel der Ausbildung oder Berufserfahrung, nehmen 40 % in Kauf. Hier zeigen sich nur geringe Unterschiede in den Wirtschaftsbereichen und Größenklassen. 21 % der befragten Unternehmen verzichten inzwischen auf ein Foto in der Bewerbung. Bei kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden sind es hingegen nur 12 %. Jedes fünfte Unternehmen verzichtet zudem auf ein Anschreiben in der Bewerbung, um diese niedrigschwellig zu halten. Während dies unter sehr großen Unternehmen 35 % der Befragten angaben, waren es bei kleinen Unternehmen unter 50 Mitarbeitenden nur 10 %. Der Verzicht auf Nachweise (11 %) und die Altersangabe (10 %) kommen hingegen nur selten vor und auch hier am ehesten in großen Unternehmen. Die Frage nach dem Einsatz von KI bejahten 3 % der befragten Unternehmen (vgl. Abb. 9).

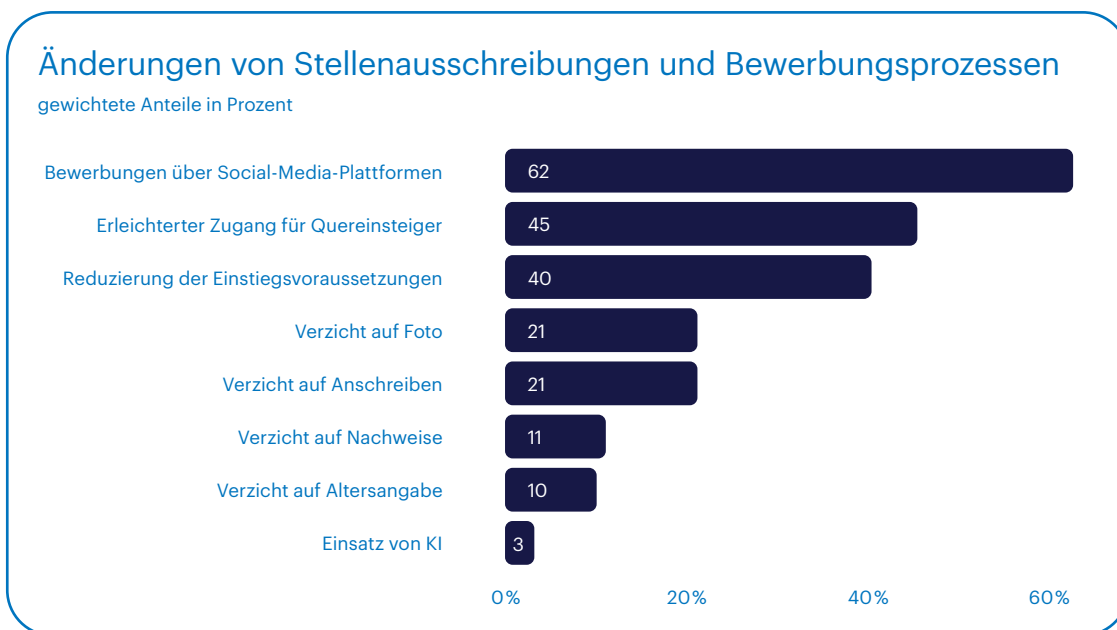


Abbildung 9

Unternehmen sehen sich selbst in der größten Verantwortung

Die Frage nach der Verantwortung für mehr Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt beantworteten die meisten Teilnehmenden mit ihrer eigenen Verantwortung. Für 68 % der Teilnehmenden tragen unter anderem Unternehmen die Verantwortung.

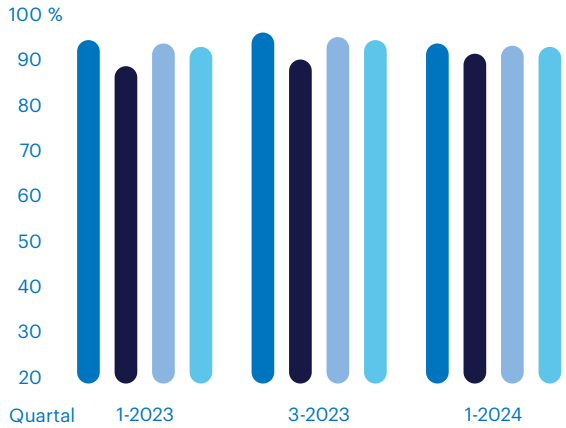
Für 63 % trägt außerdem das Bildungssystem einen großen Teil dazu bei. 51 %, also jedes zweite Unternehmen, sieht den Staat in der Mitverantwortung. Für 48 % ist auch das Individuum selbst verantwortlich.

Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

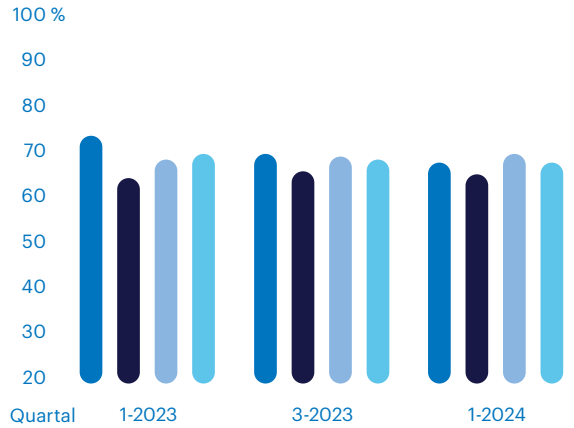
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

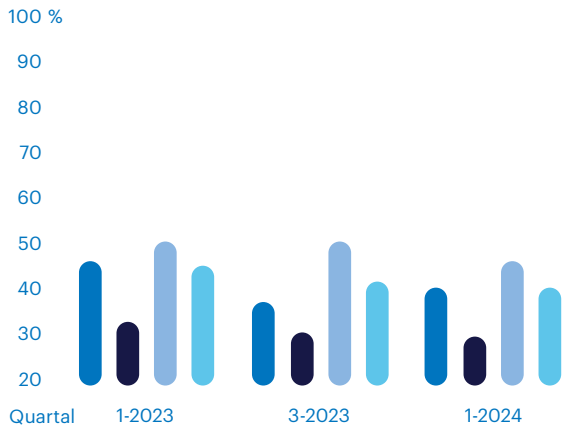
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Freie Mitarbeit

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

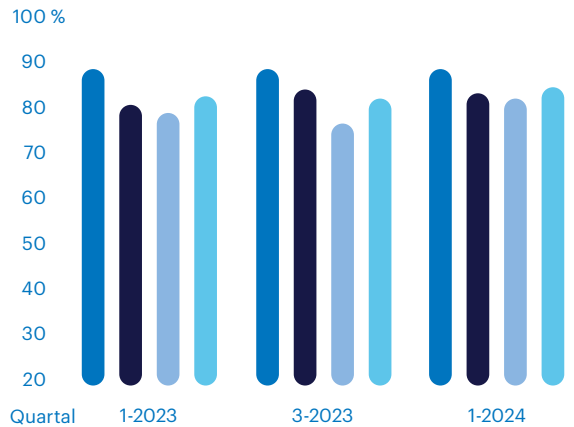
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

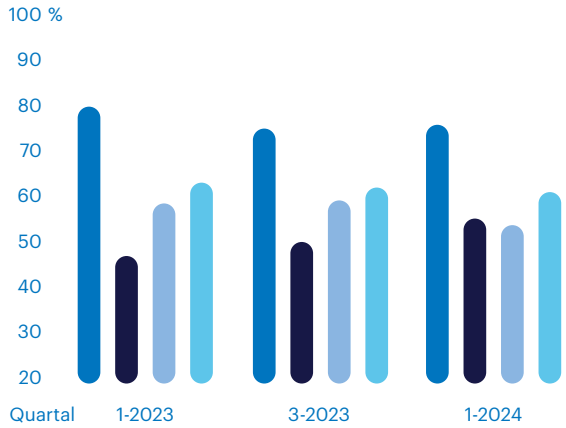


Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Befristete Verträge

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

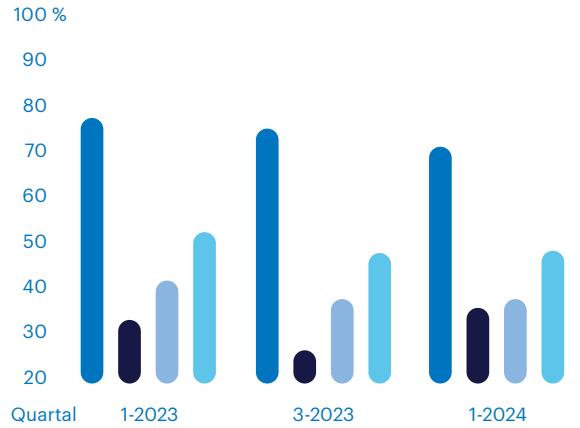
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

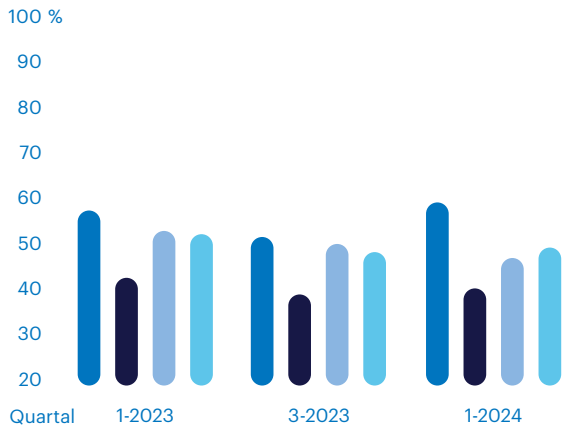
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Outsourcing

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

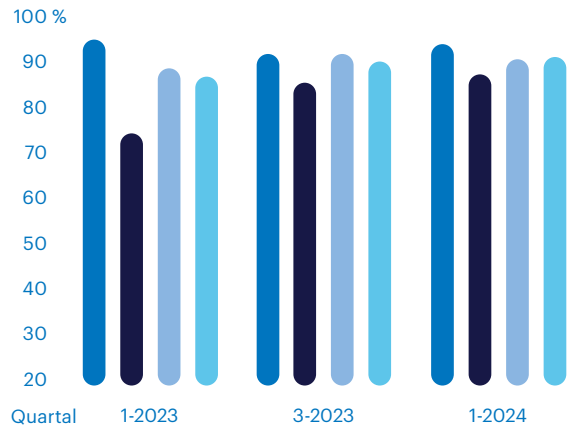
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

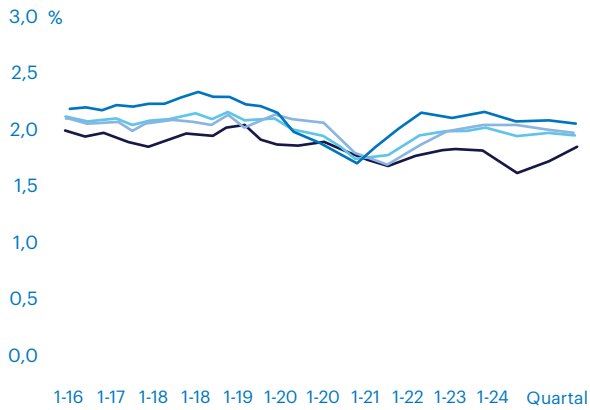


Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

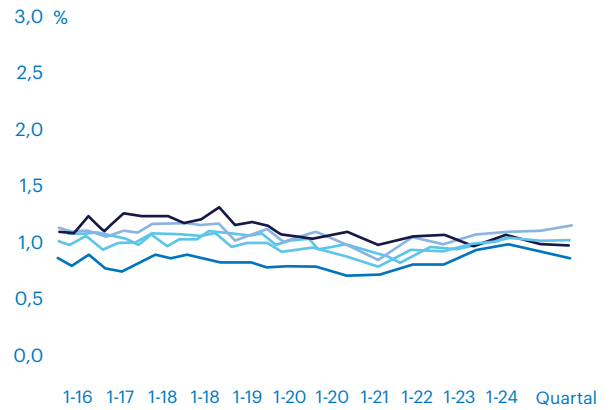
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

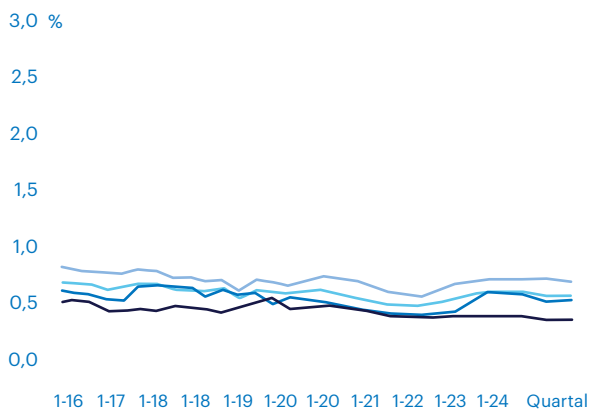
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Freie Mitarbeit

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

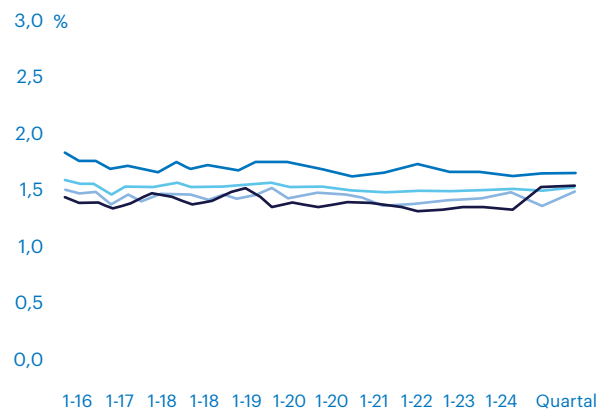
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

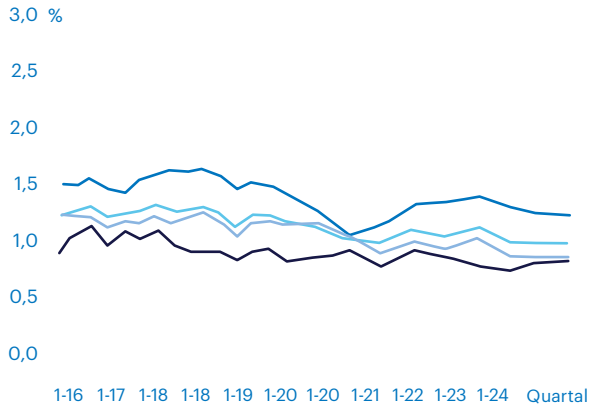


Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Befristete Verträge

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

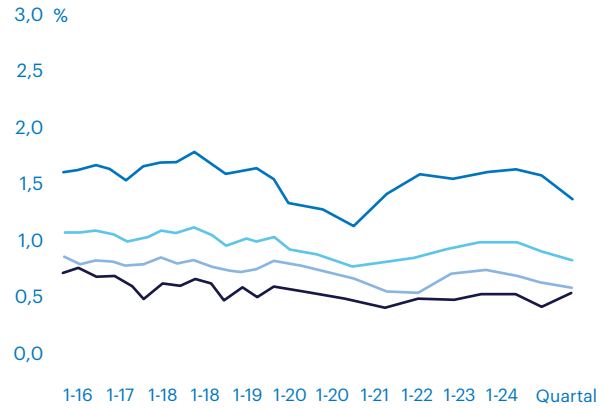
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

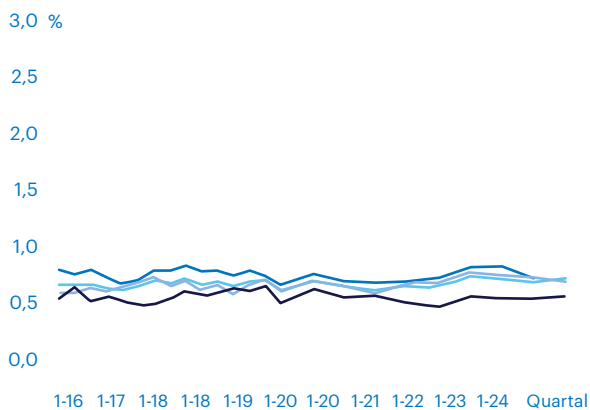
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Outsourcing

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

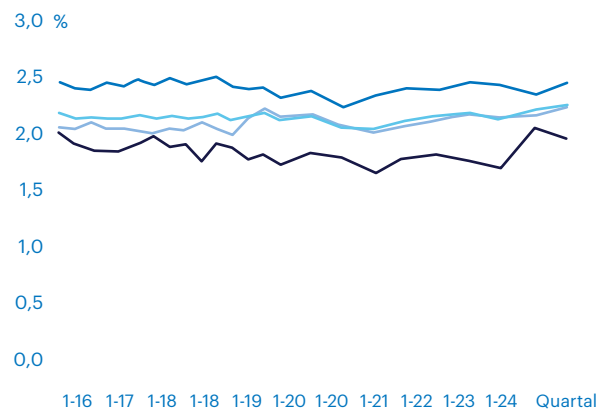
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Über Randstad Gruppe Deutschland

Randstad ist einer der weltweit führenden Personaldienstleister. Unser Ziel ist es, Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen gleiche Chancen zu bieten und sie dabei zu unterstützen, in der sich schnell verändernden Arbeitswelt relevant zu bleiben. Wir verfügen über ein umfassendes Verständnis des Arbeitsmarktes, begleiten Menschen dabei, ihr Potenzial auf diesem Arbeitsmarkt zu erkennen und auszuschöpfen, und helfen unseren Kunden, die qualifizierte, vielfältige und flexible Belegschaft aufzubauen, die sie für ihren Erfolg benötigen.

In der Randstad Gruppe Deutschland sind wir mit rund 38.500 Mitarbeitenden, darunter 2.500 interne, und 500 Standorten in 330 Städten vertreten. Unser Umsatzvolumen umfasste 2023 1,843 Milliarden Euro. Neben der klassischen Zeitarbeit zählen die Geschäftsbereiche Professional Services, Personalvermittlung, HR-Lösungen

und Inhouse Services zu unserem Portfolio. Unsere individuellen Leistungs- und Entwicklungsangebote für Mitarbeitende und Bewerber machen uns auch für Fach- und Führungskräfte zu einem attraktiven Arbeitgeber und Dienstleister. Zur Randstad Gruppe Deutschland gehören außerdem die Unternehmen Tempo-Team, Gulp, Monster, twago, Randstad RiseSmart, Randstad Sourceright sowie Randstad Outsourcing. CEO ist Richard Jäger.

Seit über 55 Jahren in Deutschland aktiv, gehört Randstad Deutschland zur 1960 in Amsterdam gegründeten und dort börsennotierten Randstad N.V. mit Sitz im niederländischen Diemen. 2023 hat Randstad mit rund 40.000 Mitarbeitenden weltweit 2 Millionen Menschen in 39 Ländern bei ihrer Suche nach einem für sie passenden Job geholfen und damit einen Gesamtumsatz von 25,4 Milliarden Euro erwirtschaftet.

Verantwortlich

Randstad Deutschland Pressestelle
Bettina Desch
Frankfurter Straße 100
65760 Eschborn
Fon: +49 1525 450 9349
E-Mail: presse@randstad.de
www.randstad.de

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