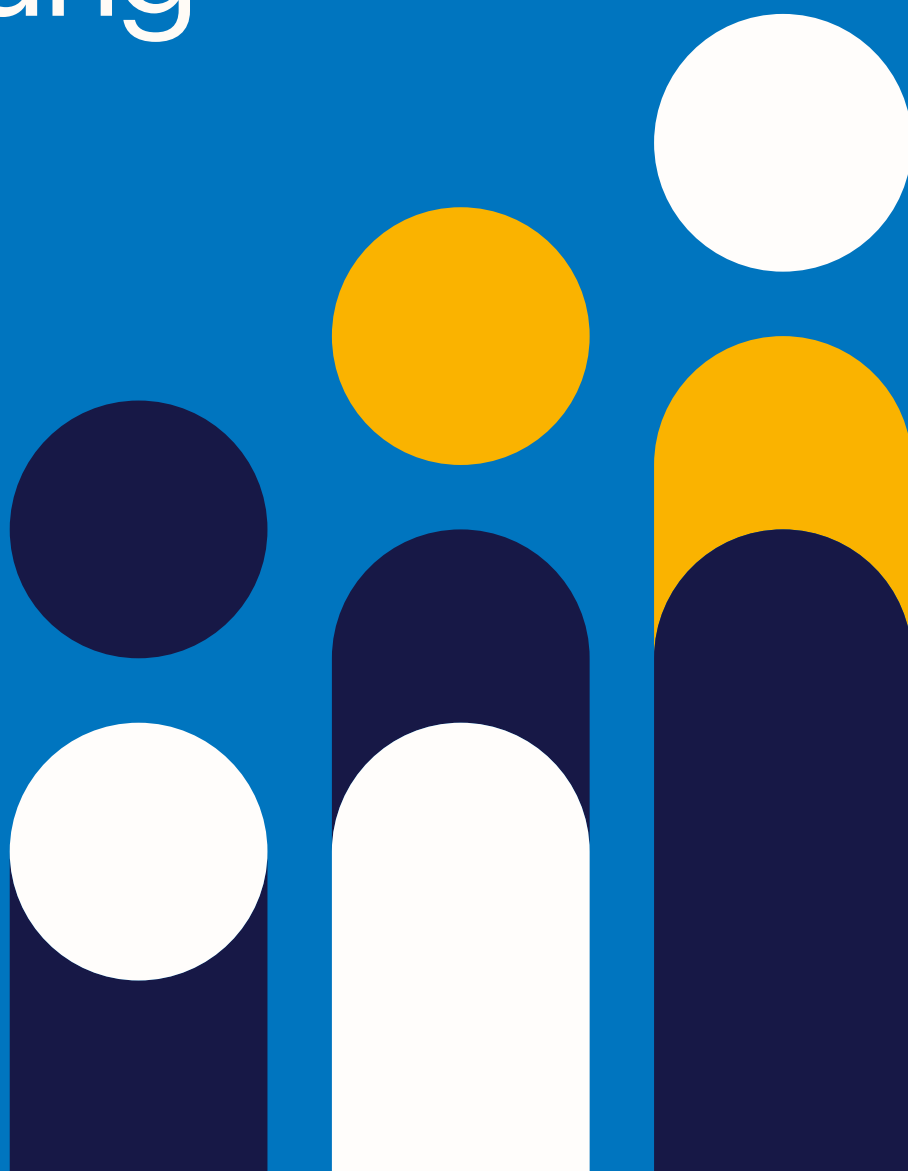


Ergebnisse: 2. Quartal 2022

Randstad-ifo- Personalleiter- befragung



ifo INSTITUT

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

randstad

Randstad ifo-Personalleiterbefragung

Highlights

- Knapp 60% der Unternehmen ergriffen zumindest eine Maßnahme, um Angestellte angesichts steigender Energiekosten zu entlasten bzw. Betriebskosten einzusparen.
- Unterstützung der Beschäftigten erfolgt überwiegend in Form von Tankgutscheinen.
- Eines von fünf Unternehmen zahlt in diesem Jahr einen Inflationsausgleich an seine Angestellten.
- Zwei Drittel der Unternehmen bieten Remote- Arbeit bei Bürotätigkeiten an. Flexible Arbeitszeitmodelle sind vor allem in großen Firmen verbreitet.
- Die größten Chancen am Arbeitsmarkt für Geflüchtete aus der Ukraine dürften qualifizierte Fachkräfte haben – ein Großteil der Unternehmen rechnet jedoch mit Hürden.

Personalpolitische Auswirkung durch die aktuellen Ereignisse

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise über 1000 deutsche Personalverantwortliche. Im zweiten Quartal befasste sich die Umfrage mit den personalpolitischen Auswirkungen durch die aktuellen Ereignisse rund um den Krieg in der Ukraine und den damit verbundenen Folgen. Dabei wurden Maßnahmen untersucht, die angesichts der steigenden Energiekosten ergriffen wurden, um Angestellte zu unterstützen bzw. Betriebskosten einzusparen. Zudem lag ein Augenmerk auf lohnspezifischen Aspekten wie (geplanten) Lohnerhöhungen oder einem möglichen Inflationsausgleich. Abschließend wird die Integration geflüchteter Menschen aus der Ukraine in den Arbeitsmarkt beleuchtet.

An der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung nahmen im zweiten Quartal 2022 knapp 660 Personalverantwortliche teil. 41 % der Antworten stammten aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 20 % aus dem Handel und 39 % aus dem Dienstleistungssektor. 33 % der teilnehmenden Personalleiter*innen sind in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten tätig. 46 % der Antworten wurden von Firmen mit 50–249 Angestellten abgegeben. 12 % entfielen auf Antworten von Unternehmen mit 250–499 Mitarbeiter*innen und 9 % 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 Einschätzung im Zeichen der aktuellen Ereignisse

Die deutsche Wirtschaft erholt sich seit Jahresbeginn von den zurückliegenden Coronawellen. Die damit einhergehende Normalisierung der Ausgaben in den konsumnahen Dienstleistungsbereichen verleihen der Konjunktur einen kräftigen Schub. Seit Ende Februar wurde die konjunkturelle Entwicklung jedoch zunehmend durch den Krieg in der Ukraine und mehrwöchigen Lockdowns in China belastet. Zwar hat sich in den vergangenen Monaten an der positiven Einschätzung der wirtschaftlichen Lage durch die deutschen Unternehmen kaum etwas geändert, allerdings ließen eine Verschärfung der Lieferengpässe, neue Sanktionen gegen Russland sowie sprunghafte Anstiege

der Energie- und Nahrungsmittelpreise die Erwartungen der Unternehmen einbrechen. Außerdem stiegen sowohl Produzenten- als auch Verbraucherpreise kräftig an. Während Lieferengpässe und Sanktionen die Produktion und den Absatz insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe hemmten, dämpften die hohen Preise vor allem die Nachfrageseite. Auch die Umsätze im Einzelhandel gaben zuletzt kräftig nach, nachdem die Inflationsrate im Mai zum dritten Mal in Folge einen neuen Höchststand erreichte (+7,9 % zum Vorjahresmonat). Zusätzlich dürften die hohen Kosten die Gewinne und damit die Investitionstätigkeit der Unternehmen belasten.

ifo Geschäftsklima Deutschland

saisonbereinigt, Indexwerte, 2015 = 100

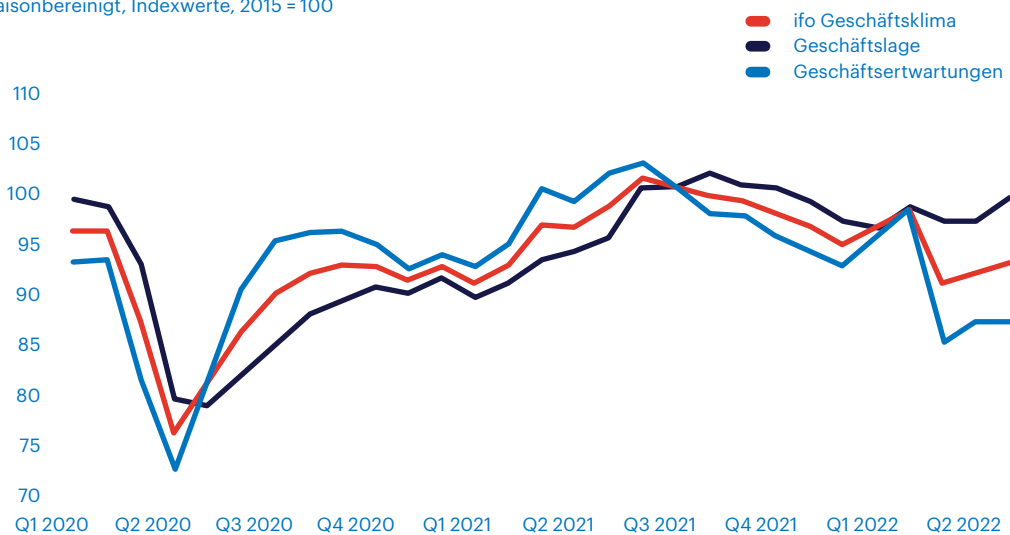


Abbildung 1

Insgesamt hat sich das Geschäftsklima in Folge des Ukraine Krieges abgekühlt, was in erster Linie auf die eingetrübten Geschäftsperspektiven zurückzuführen ist (vgl. Abbildung 1). Die laufenden Geschäfte stellten die Firmen noch häufig zufrieden. Der pessimistische Ausblick der Unternehmen dürfte auch auf einen kräftigen Anstieg der allgemeinen Unsicherheit zurückzuführen sein. Da der weitere Verlauf des Krieges und die damit verbundenen wirtschafts- und geopolitischen Entscheidungen kaum abzuschätzen sind, fällt den Unternehmen ein Ausblick auf den weiteren Geschäftsverlauf schwer.

Das gesamtwirtschaftliche Wachstum wird in diesem Jahr zwar niedriger ausfallen als noch zu Jahresbeginn erwartet. Allerdings dürften die Auftriebskräfte, die im

Zusammenhang mit dem Abflauen der Corona Maßnahmen stehen, ein Abgleiten der Wirtschaft in eine Rezession verhindern. Dafür sprechen auch die bis zuletzt rückläufige Kurzarbeit und nur geringfügige Existenzängste der Unternehmen. Die Inflationsraten dürften im weiteren Jahresverlauf hoch bleiben. Eine überwiegende Mehrheit der befragten Unternehmen im Rahmen der Ifo Konjunkturumfrage plant auch in den kommenden Monaten die Preise weiter anzuheben. Gemäß der Sommerprognose des Ifo Instituts wird das Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2022 um 2,5 % und im Jahr 2023 um 3,7 % zulegen. Die Inflationsrate dürfte in diesem Jahr mit 6,8 % den höchsten Wert seit dem Jahr 1974 erreichen. Auch im kommenden Jahr dürften die Verbraucherpreise mit 3,3 % überdurchschnittlich stark steigen.

Personalpolitische Auswirkungen durch die aktuellen Ereignisse

Der erste Abschnitt der Sonderfragen konzentrierte sich auf die Folgen der gestiegenen Energiekosten und welche Maßnahmen einerseits für die Arbeitnehmer und andererseits für das Unternehmen selbst getroffen wurden.

Angesichts der steigenden Energiekosten hat die Bundesregierung bereits Entlastungspakete geschnürt. Die Geldbörsen der Verbraucher*innen sollen unter anderem mit der Bereitstellung des 9€ Tickets für den öffentlichen Nahverkehr über die Sommermonate, der einmaligen Energiepreispauschale von 300€, der Einmalzahlung für Familien und Empfänger von Sozialleistungen als auch mit dem umstrittenen Tankrabatt entlastet werden. Stellt sich nun die Frage, was von unternehmerischer Seite getan werden kann, um für Entlastung zu sorgen. Ein Entgegenkommen könnte vor allem für Pendler*innen, die auf das Auto angewiesen sind, das Homeoffice sein. Durch die Corona-Pandemie gewann es deutlich an Beliebtheit.

Mit sinkenden Infektionszahlen ging allerdings in der Regel auch die Homeoffice-Quote wieder zurück. Zusätzlich wurde auch die monetäre Unterstützung analysiert. Zum einen konzentrierte sich der Fragebogen auf (einmalige) Sonderzahlungen oder Zuschüsse und zum anderen auf Lohnanpassungen. Laut einer Studie der Unternehmensberatung WTW, planen vier von zehn Arbeitgeber die Gehälter stärker zu erhöhen als ursprünglich geplant.¹ Das Problem bei flächendeckenden Lohnerhöhungen ist jedoch, dass sie nicht mehr zurückgenommen werden können und dies zu einer Lohn-Preis-Spirale führen kann. Viele Arbeitgeber setzen daher erst einmal auf befristete Lohnerhöhungen oder einmalige Boni. Deshalb lag das Augenmerk der Sonderfragen auf diesen „einmaligen“ Unterstützungsmaßnahmen. Abschließend soll der Blick auf die geflüchteten Menschen aus der Ukraine gerichtet werden und deren Integration in den Arbeitsmarkt.

¹ <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/umfrage-gehaelter-inflation-1.5598665> (21.06.2022)

Flexible Arbeitszeitmodelle vor allem in großen Unternehmen verbreitet

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass viele Unternehmen sich auch nach der akuten Phase der Corona-Pandemie auf flexiblere Arbeitsmodelle einstellen. Während der Corona-Pandemie 2020 arbeiteten 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. In der Personalleiterbefragung gaben 62 % der befragten Unternehmen an, Remote-Arbeit bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten für durchschnittlich 6,7 Tage im Monat anzubieten (vgl. Abbildung 2). Während 69 % der Industriefirmen für durchschnittlich 5,8 Tage im Monat Remote-Arbeit zulassen, ist es im Handel nur jede zweite Firma mit durchschnittlich 7,0 Tagen pro Monat. Die meisten Homeoffice-Tage mit 7,9 im Monatsdurchschnitt bekommen Angestellte in Dienstleistungsunternehmen. Rund zwei Drittel der befragten Firmen in diesem Wirtschaftszweig bieten generell Homeoffice an.

Die Möglichkeit von Remote-Arbeit in Unternehmen steigt proportional zur Unternehmensgröße an. Während nur knapp jedes zweite Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten das Arbeiten über Remote anbieten, sind es bei einer Anzahl von 50–249 Mitarbeitenden schon zwei Drittel und bei 250–499 Angestellten 85 %. In Großkonzernen (ab 500 Mitarbeitenden) trifft dies auf fast jeden zu (95 %). Die durchschnittlich bewilligten Tage pro Monat hingegen sinken mit aufsteigender Größenklasse: sie liegen bei 7,4 Tagen bei kleineren Unternehmen (weniger als 50 Beschäftigte) und sinken auf 5,3 Tage pro Monat für Unternehmen mit über 500 Angestellten. Während die Möglichkeit für das Arbeiten über Remote bei Bürotätigkeiten in größeren Firmen fast immer vorhanden ist, zeigen sich kleinere Betriebe in der Regel großzügiger bei den durchschnittlich pro Monat bewilligten Tagen – dies allerdings bei einer gleichzeitig weniger verbreiteten Möglichkeit der Nutzung. Für 11 % der Unternehmen in der Größenklasse 1–49 Beschäftigten und 18 % der Firmen mit 50–249 Angestellten hat eine Tätigkeit im Homeoffice keine Relevanz.

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

Gewichtete Anteile Prozent nach Wirtschaftsbereichen und Größenklassen

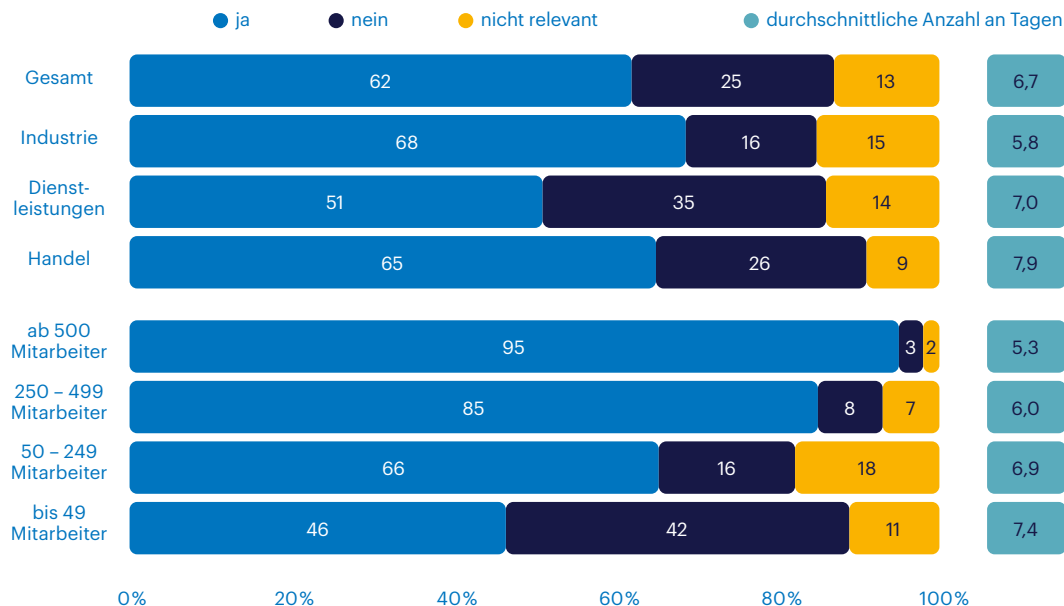


Abbildung 2

Unterstützung der Angestellten durch Tankgutscheine

Nicht nur die Bundesregierung versucht Autofahrer*innen aufgrund der gestiegenen Ölpreise zu entlasten, sondern zum Teil auch die befragten Unternehmen. Ein Drittel setzt bei der Unterstützung von Mitarbeitenden auf die monetäre Entlastung an der Zapfsäule in Form von Tankgutscheinen (vgl. Abbildung 3). Dies trifft vorwiegend auf klein- und mittelständische Industrie- und Handelsbetriebe zu. Überwiegend werden auf Seiten der Unternehmen jedoch keine besonderen Maßnahmen ergriffen, um Angestellte zu unterstützen bzw. Betriebskosten einzusparen. 23 % gaben an, Sonder- oder Einmalzahlungen zu tätigen, 21 % bzw. 18 % entlasten die Pendler*innen in Form von Fahrtkostenzuschüssen oder der Kostenübernahme für den öffentlichen Nahverkehr.

Letzteres ist vor allem in Firmen mit über 500 Angestellten beliebt (36 %). 19 % der befragten Unternehmen weiten das Angebot der Homeoffice-Regelung vorübergehend aus, und zwar durchschnittlich um 8,5 Tage pro Monat. Diese Maßnahme nutzt vor allem der Dienstleistungssektor: jeder dritte Dienstleistungsbetrieb bietet im Schnitt 9,0 zusätzliche Tage im Monat an. Zuschüsse zu privaten Stromkosten bei der Arbeit über Remote kommen nur in ganz wenigen Unternehmen zum Einsatz. Zusammenfassend antworteten 36 % der Unternehmen keine der genannten Maßnahmen ihren Angestellten anzubieten, während 57 % davon zumindest eine grundsätzliche Unterstützung bejahten. Die verbleibenden 7 % machten dazu keine Angabe bzw. war dies nicht relevant.

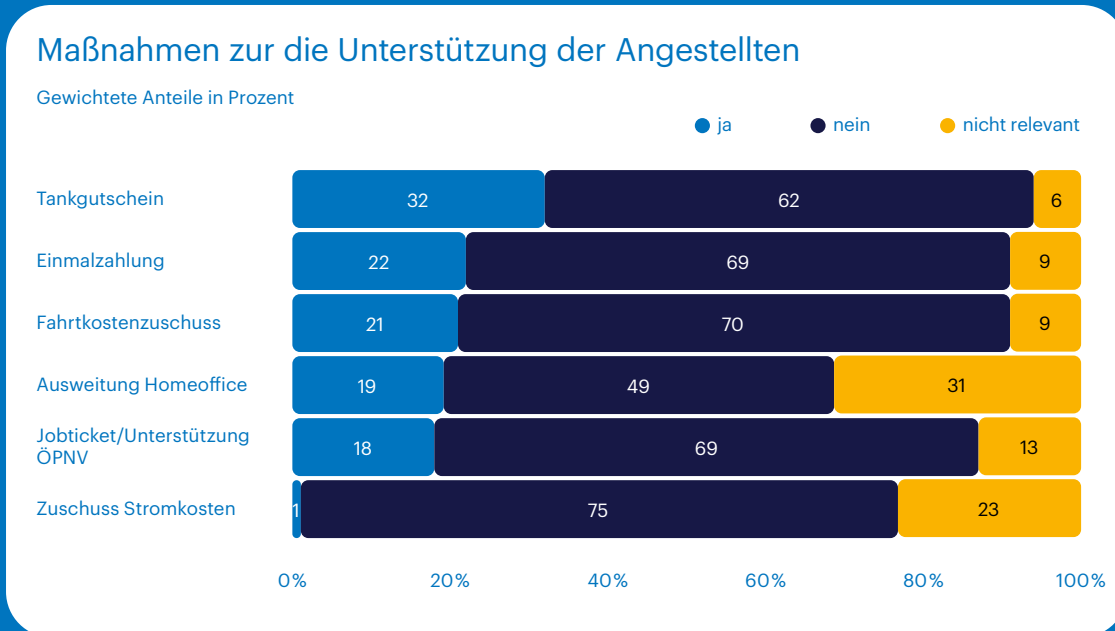


Abbildung 3

Eines von fünf Unternehmen zahlt Inflationsausgleich

Ende 2021 berichteten drei von vier der befragten Unternehmen von geplanten Lohnsteigerungen in 2022: 78 % der Befragten berichteten, dass in ihrer Belegschaft insgesamt die Löhne um durchschnittlich 4,7 % steigen werden (vgl. Randstad-ifo-Personalleiterbefragung im 4. Quartal 2021). Mittlerweile haben sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen aufgrund der steigenden Energie- und Produktionskosten und einer Verschärfung der Inflation seit Jahresbeginn deutlich verändert. Aus diesem Grund wurden die HR-Verantwortlichen gefragt, ob bzw. wie sie auf die aktuelle Entwicklung hinsichtlich der lohnspezifischen Aspekte für das laufende Jahr reagieren. Die Ergebnisse werden in Abbildung 4 präsentiert: Im Großteil der Firmen erfolgte die Lohnanpassung bereits im Laufe der ersten Jahreshälfte 2022 (37 %) bzw.

soll diese noch wie geplant durchgeführt werden (47 %). Diese Zahlen dürften unter anderem auch die gesetzlich vorgeschriebene Anpassung des Mindestlohns im Januar sowie im Juli 2022 beinhalten. In 9 % der Fälle werden Lohnanpassungen vorerst zurückgestellt und in 2 % nicht durchgeführt. Bonuszahlungen werden in 7 % der Fälle zurückgehalten und im gleichen Umfang nicht durchgeführt. In vier von zehn Unternehmen ist kein Inflationsausgleich vorgesehen. Lediglich 6 % der teilnehmenden Firmen berichtete über einen bereits erfolgten Ausgleich der Teuerungsrate im laufenden Jahr, 12 % planen eine entsprechende Durchführung. Ein Zehntel der Betriebe stellt den Inflationsausgleich zurück und 17 % wollen diesen im laufenden Jahr nicht durchführen.

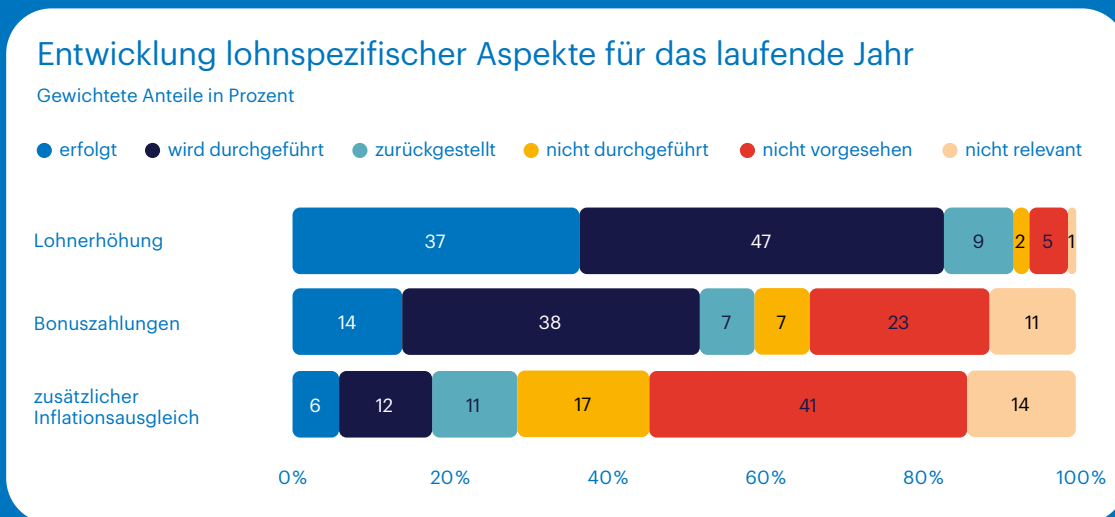


Abbildung 4

In einem Großteil der Unternehmen bringen die steigenden Energie- und Betriebskosten keine Änderungen bei Neueinstellung (58 %) oder auf den Personalbestand (66 %) mit sich (vgl. Abbildung 5). Lediglich die Handelsbetriebe gaben per saldo etwas häufiger an, dass der Personalbestand ab- als zunimmt, während ein höherer Anteil in Industrie- und Dienstleistungsbetrieben über eine Zunahme des Personalstocks berichtete als von einer Abnahme. Bezüglich der Neueinstellungen, plant im Dienstleistungssektor ein höherer Anteil an Personalver-

antwortlichen mit der Zu- als mit einer Abnahme. In den anderen beiden Wirtschaftsbereichen ist das Verhältnis ausgeglichener. Kurzarbeit ist für die Mehrheit der Befragten nicht relevant hinsichtlich steigender Energie- und Betriebskosten (58 %). Mit einer Änderung von Beschäftigten in Kurzarbeit rechneten am ehesten Industriebetriebe (Zunahme 6,2 %; Abnahme 1,3 %) sowie Großunternehmen (> 500 Beschäftigte: Zunahme 11,5 %; Abnahme: 0,8 %).

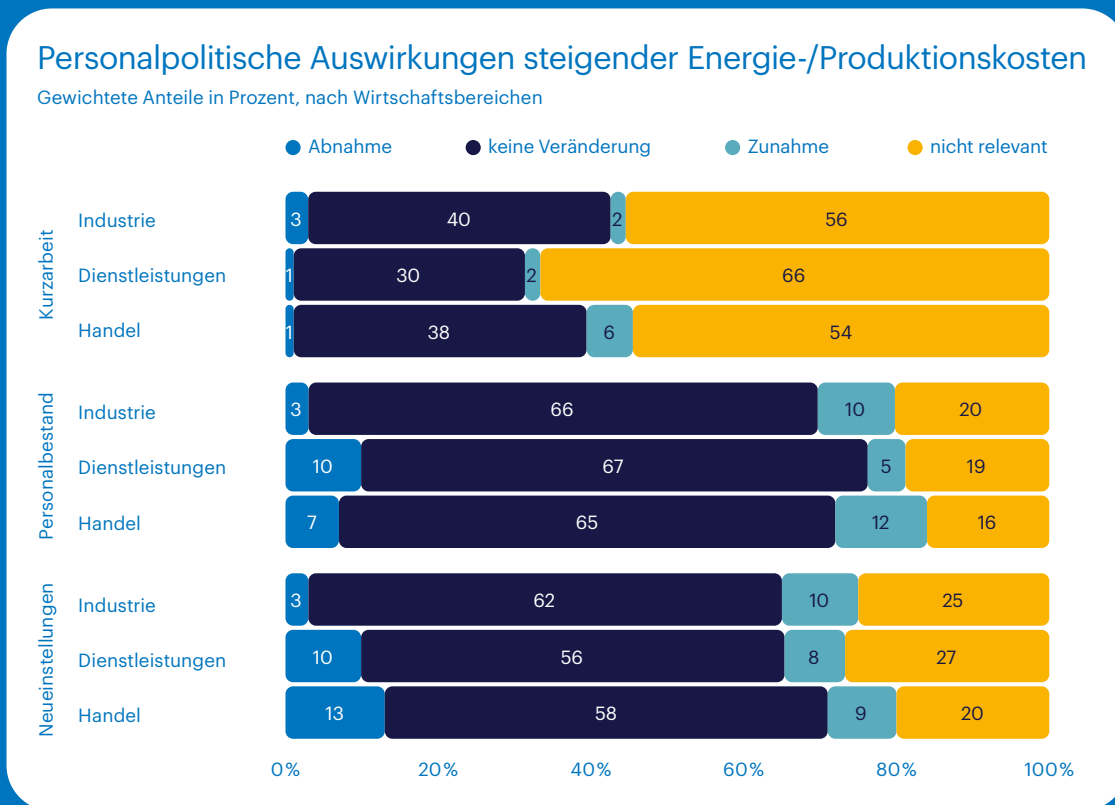


Abbildung 5

Integration von geflüchteten Menschen aus der Ukraine in den Arbeitsmarkt

Der Krieg in der Ukraine bringt hunderttausende Menschen dazu, ihre Heimat zu verlassen. Ende April waren es bereits mehr als 600.000 Menschen, die vor russischen Bomben und Panzern flohen, fast 40 % davon waren Kinder. Vor diesem Hintergrund fokussierten sich die Sonderfragen auch auf die Integration dieser Menschen in den Arbeitsmarkt. Grundsätzlich ist es möglich in Deutschland zu arbeiten, sobald eine Aufenthaltserlaubnis mit dem Eintrag „Erwerbstätigkeit erlaubt“ vorliegt (§24 AufenthG). Ein Aufenthaltstitel kann jedoch erst beantragt werden, sobald klar ist, wo sich der Wohnort befindet – dort kann dann bei der zuständigen Ausländer-

behörde ein entsprechender Antrag gestellt werden.² Der Prozess von der Antragsstellung bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn nimmt somit eine gewisse Zeitspanne in Kauf. Zudem ist oft nicht klar, ob die geflüchteten Menschen tatsächlich in Deutschland bleiben werden und möchten. Auch die befragten Unternehmen äußerten sich zum Potential für die Beschäftigung Geflüchteter aus der Ukraine nur sehr verhalten. Bei Anstellung von neuen Auszubildenden stuften immerhin gut ein Viertel der Unternehmen das Potential (27 %) als mittel bis hoch ein, jedoch sehen diesbezüglich auch 25 % der Firmen kein Potential (vgl. Abbildung 6).

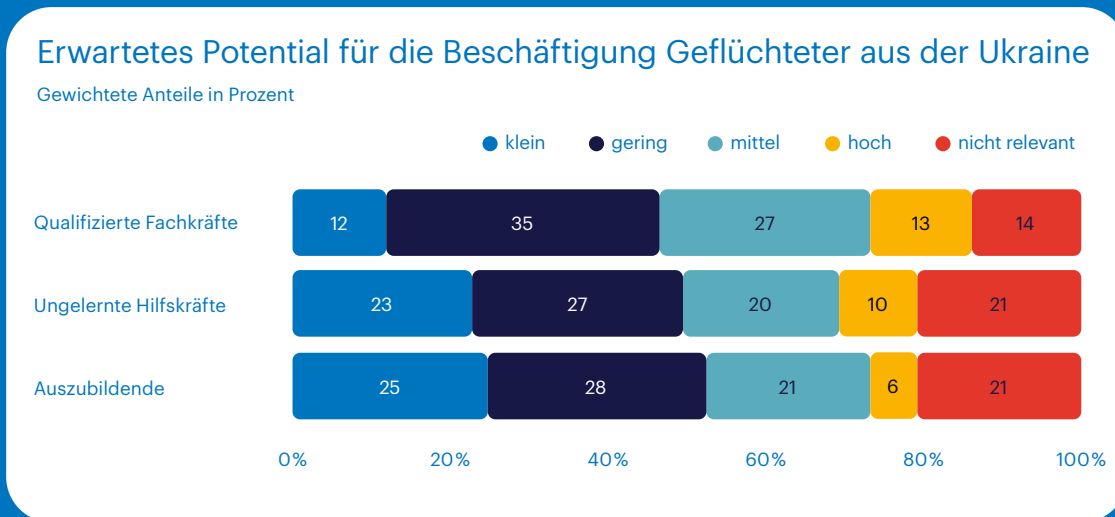


Abbildung 6

² https://www.bamf.de/DE/Themen/AsylFluechtlingsschutz/ResettlementRelocation/InformationenEinreiseUkraine/_documents/ukraine-faq-de.html (14.06.2022)

Die größten Chancen am Arbeitsmarkt dürften den Angaben der Umfrageteilnehmenden zu Folge qualifizierte Fachkräfte haben, insbesondere in Firmen mit einer Größe von 250–499 Beschäftigten. Nach Wirtschaftsbereichen aufgeschlüsselt zeigen sich die Industrieunternehmen am zuversichtlichsten. Lediglich 9 % sehen kein Potential, im Handel und im Dienstleistungssektor hingegen sind es jeweils sogar 14 %.

Unabhängig vom grundsätzlichen Potenzial einer Beschäftigung geflüchteter Menschen aus der Ukraine, erwarten über die Hälfte der befragten HR-Verantwortlichen Hemmnisse bei der Einstellung (56 %, vgl. Abbildung 7). Im Dienstleistungssektor wurde dies mit 59 % sogar nochmal ein Stück öfter angegeben. Untergliedert nach Unternehmensgröße gibt es kaum Unterschiede in den

Antworten. Darüber hinaus hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, die erwarteten Hemmnisse anzugeben. Mit deutlichem Vorsprung wird dabei die Sprache als größtes Hindernis gesehen. Dahinter folgen bürokratische Hürden sowie mangelnde Qualifikationen. Bei letzterem spielen wohl auch die schwierige Anerkennung von ukrainischen Abschlüssen/Zertifikaten eine zentrale Rolle. Unter die Kategorie „sonstige“ fallen Themen wie ein fehlender Bedarf an Arbeitskräften, das Ausbleiben entsprechender Bewerbungen oder sonstige soziale Aspekte. Als weitere Begründung nennen die Unternehmen auch Bedenken hinsichtlich der Aufenthaltsdauer. Die befragten Firmen gehen eher davon aus, dass diese Menschen früher oder später wieder zurück in ihre Heimat gehen möchten.

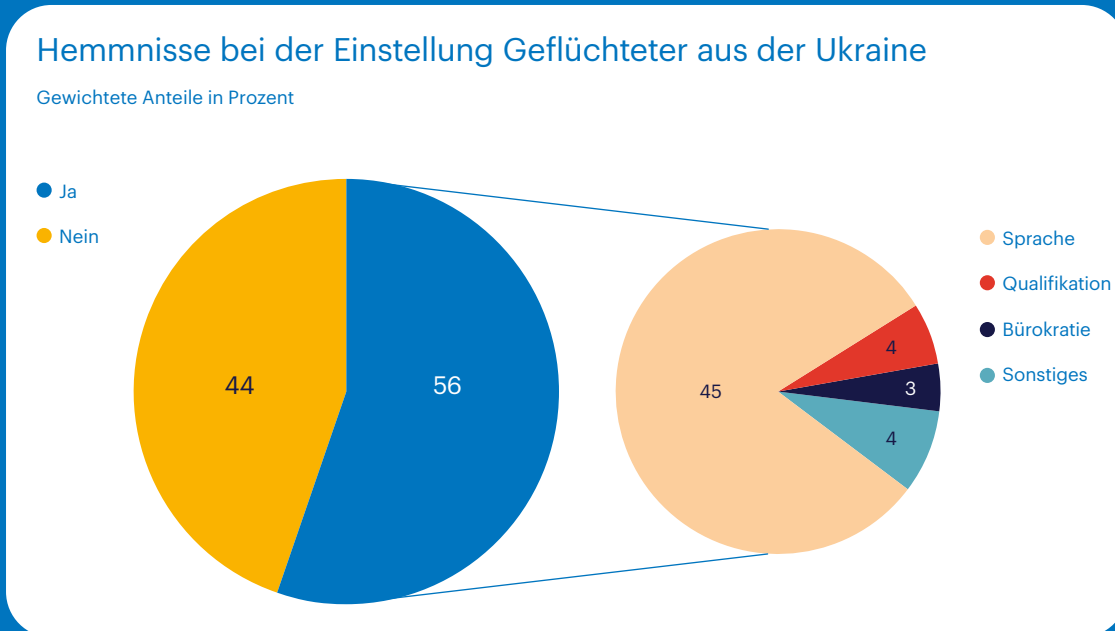


Abbildung 7

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.