

Jacob-Puchalska, Anita

**Article**

## ifo Personalleiterbefragung – Ergebnisse ausgewählter Sonderfragen

ifo Schnelldienst

**Provided in Cooperation with:**

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

*Suggested Citation:* Jacob-Puchalska, Anita (2013) : ifo Personalleiterbefragung – Ergebnisse ausgewählter Sonderfragen, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 66, Iss. 19, pp. 35-38

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/165331>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

Das ifo Institut befragt im Auftrag der Randstad Deutschland GmbH & Co. KG viermal im Jahr Personalleiter aus unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen nach der Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente im Personaleinsatz, wie etwa Zeitarbeit, Überstunden oder freie Mitarbeit.<sup>1</sup> Zudem greift in jeder Befragung eine Sonderfrage ein aktuelles personalpolitisches Thema auf. Im Folgenden werden die Ergebnisse ausgewählter Sonderfragen vorgestellt: Im vierten Quartal 2012 wurde die Reaktion der Unternehmen auf eine weitere Abschwächung der Konjunktur thematisiert; im ersten Quartal 2013 wurde der Frage nachgegangen, wie sich die Nachfrage von Arbeitssuchenden aus den GIIPS-Ländern im vergangenen Jahr verändert hat; im zweiten Quartal 2013 hatte die Sonderfrage das Teilzeitangebot der Unternehmen zum Gegenstand.

## Flexibilisierungsmaßnahmen vor allem in großen Unternehmen

Die Ergebnisse der Sonderfrage, die im vierten Quartal 2012 gestellt wurde, zeigen auf, wie die Personalleiter die Folgen einer schwachen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung abschätzten. Es wurde gefragt, ob und wie die Personalleiter den Bestand der Stammbeslegschaft, von Überstunden, Arbeitszeitkonten, befristeten Verträgen bzw. den Einsatz von Zeit- und Kurzarbeit voraussichtlich verändern werden, sollte sich die Konjunktur im ersten Halbjahr 2013 weiter abschwächen. Interessante Einblicke in das Personalmanagement der befragten Unternehmen liefert bereits eine Auswertung der Antwortmöglichkeit »trifft nicht zu«; diese stellt die Anteile der befragten Unternehmen heraus, in denen die genannten Flexibilisierungsmaßnahmen (nicht) eingesetzt werden (vgl. Abb. 1).

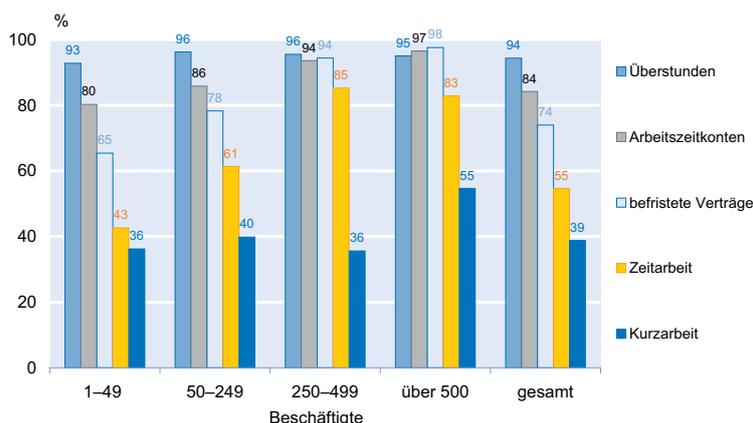
In den Wirtschaftsbereichen Verarbeiten des Gewerbe, Handel und weitere Dienstleistungen (ohne Handel) weicht die Verteilung der Antworten nicht nennenswert vom Durchschnitt ab; differenziert nach Beschäftigtengrößenklassen sind jedoch einige Unterschiede erkennbar. So setzen

kleine Unternehmen (mit weniger als 50 Mitarbeitern) alle genannten Flexibilisierungsmaßnahmen unterdurchschnittlich häufig ein. Überstunden werden in allen Beschäftigtengrößen sehr häufig eingesetzt (in ca. 94% der Unternehmen). Kurzarbeit spielt in der Größenklasse ab 500 Mitarbeitern eine größere Rolle (in ca. 55% dieser Firmen, gesamt: 39%); Unternehmen mit weniger Beschäftigten nutzen dieses Instrument unterdurchschnittlich. Zeitarbeit findet in Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern am häufigsten Anwendung (84%, gesamt: 55%). In dieser Beschäftigtengrößenklasse werden auch befristete Verträge (96%, gesamt: 74%) und Arbeitszeitkonten (95%, gesamt: 84%) am häufigsten eingesetzt.

## Reaktion auf Konjunkturabkühlung in erster Jahreshälfte 2013

Die Frage, wie sich eine weitere Konjunkturabkühlung im ersten Halbjahr 2013 auf

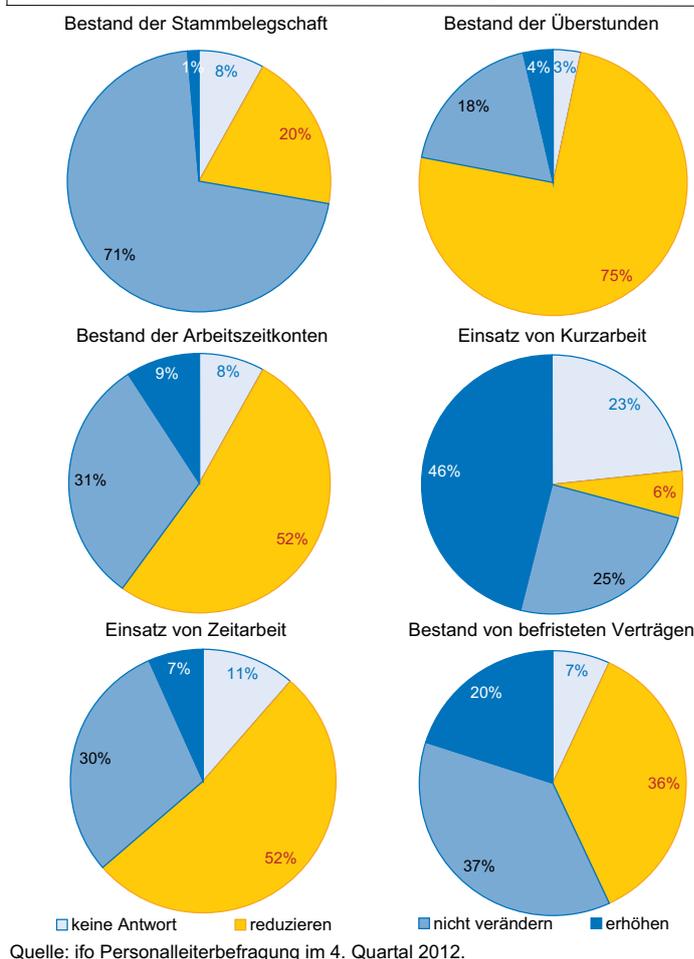
**Abb. 1**  
Einsatz der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Beschäftigtengrößenklassen



Quelle: ifo Personalleiterbefragung im 4. Quartal 2012.

<sup>1</sup> Befragt werden Personalleiter in Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes, des Groß- und Einzelhandels sowie der »Dienstleistungsbereiche ohne Handel« (ohne Finanzdienstleistungen). Die Personalleiter bewerten in der Befragung die aktuelle Bedeutung sowie die erwartete Bedeutung der Flexibilisierungsinstrumente Überstunden, Zusatz- bzw. Ersatzpersonal auf Basis befristeter Verträge, Zusatz- bzw. Ersatzpersonal auf Minijob- bzw. Midijobbasis, Einsatz von Zeitarbeitnehmern, Einsatz freier Mitarbeiter, Outsourcing, innerbetriebliche Umsetzungen, Arbeitszeit- bzw. Gleitzeitkonten. Weiterführende Informationen zur Befragung unter <http://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/facts/Survey-Results/Personalleiterbefragung.html>.

**Abb. 2**  
**Auswirkungen der Konjunkturabkühlung im ersten Halbjahr 2013 auf den...**



den Bestand bzw. Einsatz der genannten Personalflexibilisierungsinstrumente voraussichtlich auswirken wird, beantworteten die Personalleiter in allen Wirtschaftsbereichen ähnlich. Die Ergebnisse beziehen sich dabei anteilig auf die Unternehmen, die im ersten Teil der Frage angaben, das jeweilige Flexibilisierungsinstrument auch zu nutzen.

Rund 20% der befragten Unternehmen gaben an, bei einer weiteren Konjunkturabkühlung voraussichtlich ihre Stammbesellschaft zu reduzieren; das Gros der Unternehmen (71%) plant jedoch keine Veränderung des Personalbestands (vgl. Abb. 2). Die Mehrheit der Unternehmen (75%) reagiert mit einer Reduktion der Überstunden auf die erwartete Konjunkturabkühlung. Ähnlich fallen die Antworten für Arbeitszeitkonten aus: Etwa 52% der befragten Unternehmen wollen diese reduzieren; 9% planen, sie weiter aufzustocken. Auch wurden die Unternehmen nach ihrem geplanten Einsatz von Kurzarbeit gefragt – von den Unternehmen, die ihren Personalbestand auf diese Art flexibilisieren wollen, gaben 46% an, Kurzarbeit vermehrt einzusetzen. Jeder fünfte Perso-

nalleiter wollte sich hierzu noch nicht sicher äußern.

Bei den Flexibilisierungsmaßnahmen Zeitarbeit und befristete Verträge gibt es sowohl zwischen den Wirtschaftsbereichen als auch den Beschäftigtengrößenklassen etwas größere Abweichungen. Nach den Ergebnissen der Befragung wollen rund 52% der Personalleiter den Einsatz von Zeitarbeit reduzieren. Im Verarbeitenden Gewerbe planen dies 71% der befragten Unternehmen, weniger häufig wollen Betriebe im Handel und den weiteren Dienstleistungen vermindert Zeitarbeit einsetzen (38% bzw. 39%). Differenziert nach Beschäftigtengrößenklassen ist der Anteil der Antworten »reduzieren« in Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten am höchsten ausgeprägt. Im Durchschnitt über alle Betriebe wollen dagegen 7% der befragten Unternehmen den Einsatz von Zeitarbeit weiter ausbauen.

Mit einer Zunahme von befristeten Verträgen rechnen durchschnittlich 20% der befragten Personalleiter. Insbesondere in großen Unternehmen (mit 250 und mehr Mitarbeitern) sowie im Verarbeitenden Gewerbe (57% bzw. 50%) wurde »reduzieren« häufiger als im Durchschnitt angegeben. Dagegen wollen die Dienstleistungsbereiche (inkl. Handel) sowie Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten den Einsatz von befristeten Verträgen stärker erhöhen.

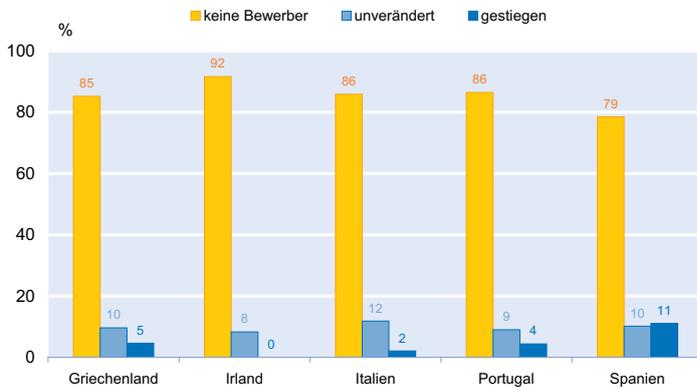
### Großteil der Unternehmen verzeichnet keine Bewerber aus den GIIPS-Staaten

Die Sonderfrage im ersten Quartal 2013 widmete sich einem weiteren Thema: In den Medien wurde aufgrund der angespannten Beschäftigungssituation in den GIIPS-Staaten vermehrt von in Deutschland steigenden Bewerberzahlen aus diesen Ländern berichtet. Die Ergebnisse der Personalleiterbefragung im ersten Quartal 2013 ergeben, dass eher große Unternehmen von Bewerbern aus überwiegend südeuropäischen Ländern berichteten. Der Großteil der befragten Teilnehmer hatte im vergangenen Jahr jedoch keine Bewerber aus Griechenland, Irland, Italien, Portugal oder Spanien zu verzeichnen.

Rund 21% der Personalleiter berichteten von Bewerbungen aus Spanien, gefolgt von Griechenland (15%), Italien (14%) und Portugal (14%) (vgl. Abb. 3). Nur 8% der Umfrageteilnehmer registrierten irische Bewerber. Eine im vergange-

**Abb. 3**  
Bewerbungen aus den GIIPS-Staaten im Jahr 2012

"Wie hat sich die Nachfrage von Arbeitsuchenden aus den folgenden EU-Staaten in den letzten 12 Monaten geändert?"



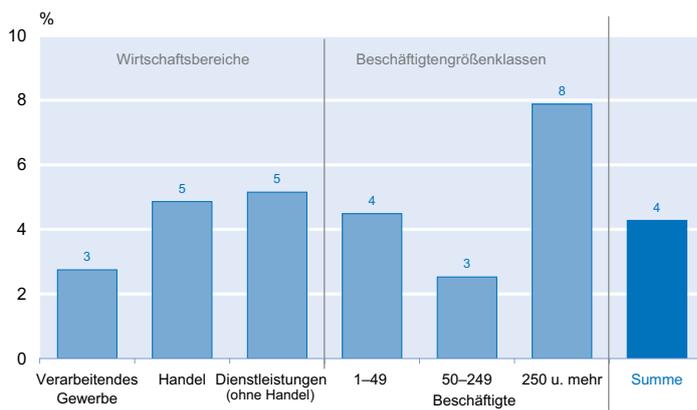
Abweichungen von 100 durch Runden bedingt.  
Quelle: ifo Personalleiterbefragung im 1. Quartal 2013.

nen Jahr gestiegene Nachfrage von Arbeitsuchenden aus Spanien stellten 11% der befragten Personalleiter fest, bei etwas weniger Unternehmen nahm die Nachfrage aus Griechenland (5%) oder Portugal (4%) zu. Aus Irland stellten die befragten Unternehmen keine gestiegenen Bewerberzahlen fest. Von einem Rückgang der Bewerbungen aus den genannten Ländern berichteten weniger als 1% der Umfrageteilnehmer.

### Bewerbungen von Spaniern am häufigsten

Die meisten Bewerbungen registrierten die Personalleiter von spanischen Arbeitssuchenden. Besonders häufig berichteten dabei Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten von Bewerbungen aus Spanien (47%), zudem registrierten 20% dieser Betriebe im vergangenen Jahr (2012) eine gestiegene Bewerberzahl.

**Abb. 4**  
Anteil der Firmen, die aktiv nach Bewerbern aus den GIIPS-Staaten suchen



Quelle: ifo Personalleiterbefragung im 1. Quartal 2013.

Die Personalleiter wurden zudem gefragt, ob sie aktiv nach Bewerbern aus den GIIPS-Staaten suchen. Nur ein Bruchteil der Firmen konnte dies bestätigen (4%) (vgl. Abb. 4). Im Handel wie auch im Dienstleistungsbereich (jeweils 5%) waren die Anteile nur etwas höher als im Verarbeitenden Gewerbe (3%). Größere Unterschiede resultieren aus einer nach Beschäftigtengrößen differenzierten Betrachtung. Von untergeordneter Bedeutung ist das Thema in Betrieben mit 50 bis 249 Mitarbeitern (3%); 4% der Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten gaben an, aktiv nach Bewerbern aus den genannten EU-Staaten zu suchen. Dagegen bestätigten 8% der größeren Unternehmen (mit 250 und mehr Beschäftigten), sich aktiv um Bewerber aus den genannten Staaten zu bemühen.

### Fast jedes Unternehmen beschäftigt Teilzeitmitarbeiter

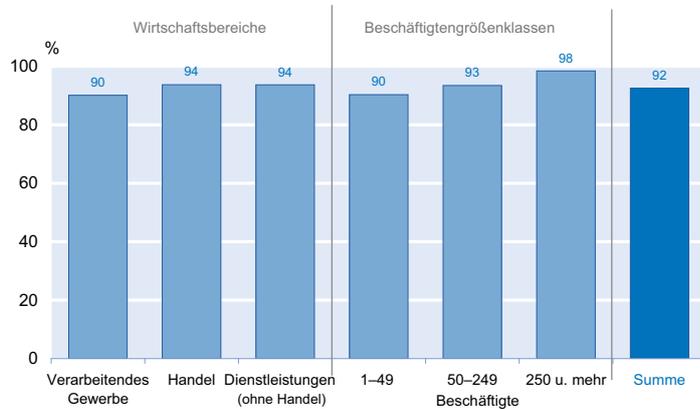
Die Befragung, die im zweiten Quartal 2013 durchgeführt wurde, thematisierte das Teilzeitangebot der Unternehmen. Konkret wurden die Personalleiter gefragt, wie sich die Anzahl der angebotenen Teilzeitstellen bis Ende des Jahres 2014 voraussichtlich verändert wird und wie das Teilzeitangebot in den vergangenen Jahren verändert wurde.

Wie die Ergebnisse der Befragung zeigen, ist der Anteil der Unternehmen, die aktuell Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigen, in allen drei Wirtschaftsbereichen sehr hoch. Im Durchschnitt bieten 92% der befragten Unternehmen Teilzeitstellen an (vgl. Abb. 5). Zwar sind die Antworten unter den Wirtschaftsbereichen ähnlich verteilt, jedoch geht aus der Befragung hervor, dass große Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten Teilzeitmodelle am häufigsten anbieten (98%); kleinere Betriebe beschäftigen ihre Mitarbeiter etwas weniger häufig in Teilzeit (90%).

Die nachfolgenden Ergebnisse beziehen sich nur auf den Anteil der Unternehmen, die angaben, Teilzeitstellen anzubieten. Auf die Frage, wie die befragten Personalleiter das Angebot an Teilzeitstellen bis Ende 2014 voraussichtlich ändern werden, gab ein Großteil der Unternehmen (83%) an, die Anzahl der Teilzeitstellen bis Ende des Jahres 2014 etwa gleichzulassen (vgl. Abb. 6). Dagegen planen 10%, mehr Mitarbeiter in Teilzeit zu beschäftigen; 6% wollen das Angebot eher reduzieren. Differenziert nach Wirtschaftsbereichen oder Beschäftigtengrößenklassen variieren die

Abb. 5

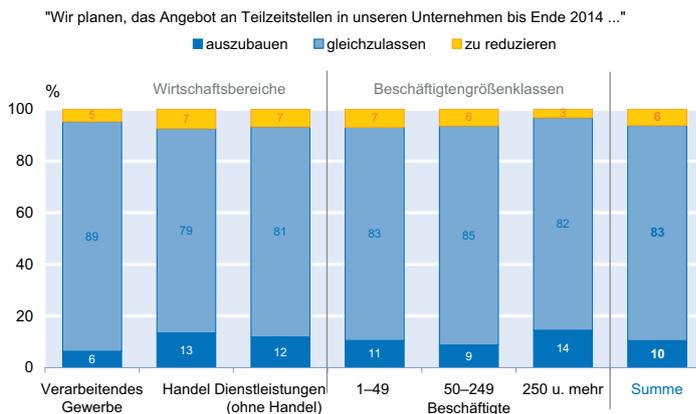
## Anteil der Unternehmen, die aktuell Teilzeitmodelle anbieten



Quelle: ifo Personalleiterbefragung im 2. Quartal 2013.

Abb. 6

## Veränderung von Teilzeitstellen bis Ende 2014

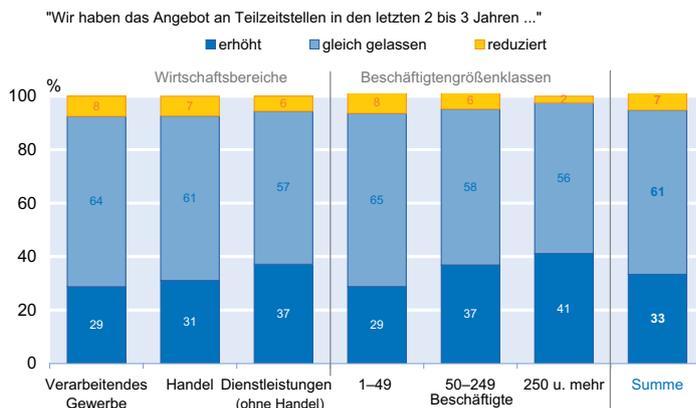


Ohne Berücksichtigung der Unternehmen, die keine Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigen. Abweichungen von 100% durch Runden bedingt.

Quelle: ifo Personalleiterbefragung im 2. Quartal 2013.

Abb. 7

## Veränderung von Teilzeitstellen in den letzten Jahren



Ohne Berücksichtigung der Unternehmen, die keine Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigen. Abweichungen von 100% durch Runden bedingt.

Quelle: ifo Personalleiterbefragung im 2. Quartal 2013.

Ergebnisse kaum. Am häufigsten gaben aber große Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern an, bis Ende 2014 mehr Mitarbeiter als aktuell in Teilzeit zu beschäftigen (14%).

### Jedes dritte Unternehmen hat Anzahl der Teilzeitstellen erhöht

Zudem wurden die Unternehmen gefragt, wie sie das Angebot an Teilzeitstellen in den vergangenen zwei bis drei Jahren verändert haben. Im Durchschnitt gaben 60% der befragten Firmen an, die Anzahl der Teilzeitstellen in den vergangenen Jahren ungefähr gleich gelassen zu haben (vgl. Abb. 7). Weitere 33% der Personalleiter berichteten, die Anzahl der Beschäftigten in Teilzeit erhöht zu haben; insbesondere in Firmen mit 250 und mehr Mitarbeitern (41%) und im Dienstleistungsbereich (37%) wurden diese Beschäftigungsform vermehrt angeboten. Dagegen hatten im Durchschnitt nur 7% der Firmen die Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiter reduziert. Im Verarbeitenden Gewerbe und in kleineren Betrieben (mit weniger als 50 Mitarbeitern) lag dieser Anteil etwas über dem Durchschnitt (jeweils 8%). Große Betriebe mit 250 und mehr Mitarbeitern gaben weniger häufig an, diese Beschäftigungsform in den vergangenen zwei bis drei Jahren zurückgefahren zu haben (2%).