

Freuding, Julia; Garnitz, Johanna

Article

Kaum Veränderung in der Befristungspolitik bei Neueinstellungen

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:

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

Suggested Citation: Freuding, Julia; Garnitz, Johanna (2021) : Kaum Veränderung in der Befristungspolitik bei Neueinstellungen, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 74, Iss. 05, pp. 72-75

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/250770>

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.

Julia Freuding und Johanna Garnitz

Kaum Veränderung in der Befristungs- politik bei Neueinstellungen

IN KÜRZE

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise bis zu 1 000 deutsche Personalleiter*innen. In jedem Quartal werden in wechselnden Sonderfragen aktuelle arbeitsmarktrelevante Fragestellungen untersucht. Die Sonderfragen der Befragung im ersten Quartal beschäftigten sich mit der Personalplanung (Stellenaufbau bzw. -abbau) und den zugehörigen Instrumenten. Besonderes Augenmerk wurde auch auf die Befristungspolitik der Unternehmen gelegt: Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie wurde die Befristungspolitik bei Neueinstellungen im Jahr 2020 im Vergleich zu 2019 nicht groß verändert. Innerhalb der Wirtschaftsbereiche gibt es jedoch erhebliche Unterschiede. Die Befristungsquote ist im Verarbeitenden Gewerbe mit rund 47% durchschnittlich am höchsten, gefolgt vom Handel mit 37% und den Dienstleistern mit 26%. Rund 14% der Industrie- und Dienstleistungsunternehmen tätigten 2020 gar keine Neueinstellungen, im Handel waren es den Befragungsergebnissen zufolge 8%.

In der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung werden im ersten – wie auch im dritten – Quartal die Teilnehmer*innen nach Anwendung und Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente in ihrem Unternehmen befragt. Anhand der Befragungsergebnisse wird analysiert, wie sich die qualitative und quantitative Nutzung dieser personalpolitischen Werkzeuge im Zeitverlauf entwickelt haben und ob strukturelle

Änderungen erkennbar werden. Zudem werden jedes Quartal in wechselnden Sonderfragen aktuelle arbeitsmarktrelevante Fragestellungen untersucht. Detaillierte Ergebnisse zu den Standardfragen sind auf der Website von Randstad zu finden.¹

Dieser Artikel zeigt die Ergebnisse der Sonderfragen des ersten Quartals 2021 zu den Veränderungen im Personalbestand. Grundsätzlich stammten 38% der antwortenden Personalleiter*innen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 22% aus dem Handel und 40% aus dem Dienstleistungssektor. Der größte Anteil an Befragten arbeitet in Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitenden: 39% der Umfrageteilnehmenden stammen aus Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten. Die dominanteste Gruppe bildet mit 41% der Antworten Unternehmen mit 50–249 Angestellten. 11% entfielen auf Auskünfte von Unternehmen mit 250–499 Mitarbeitenden und 9% auf Unternehmen 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.

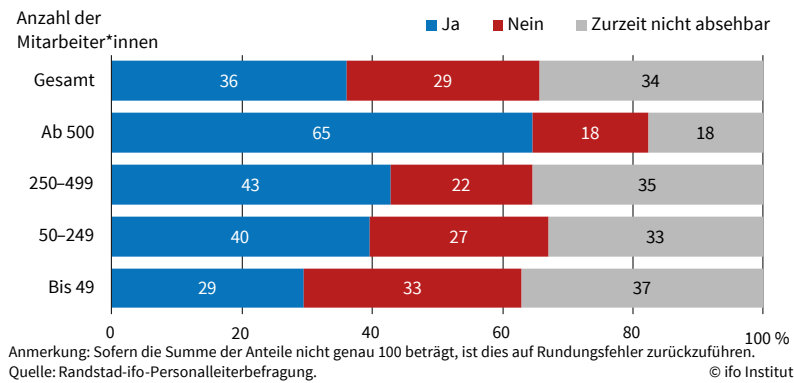
PERSONALPLANUNGEN, ENTWICKLUNG DER BEWERBERZAHLEN UND MITARBEITER-FLUKUATION

Die Frage, ob 2021 in den Unternehmen neue Stellen geschaffen werden, beantworteten die Personalleiter*innen recht ausgeglichen. Über alle drei Wirtschaftsbereiche hinweg werden 36% neue Stellen schaffen, 30% gaben an, keine neu geschaffenen Stellen auszuschreiben, und die verbleibenden 34% der Personalleiter*innen konnten darüber noch keine Aussage treffen (vgl. Abb. 1). Ein Blick auf die Größenklassen verrät, dass vor allem große Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden mehr Planungssicherheit haben, so dass in diesen 65% von neu eingerichteten Stellen berichteten.

Das beliebteste Ausschreibungsinstrument ist für die befragten Personalleiter*innen die externe Stellenausschreibung (79%), gefolgt von der Vermittlung über die Arbeitsagentur (53%). Interne Stellenausschreibungen nutzen 46%, gefolgt von Empfehlungen mit 41%. Eine Personalvermittlung beauftragt lediglich ein Viertel der befragten Personalleiter*innen.

¹ Vgl. <https://www.randstad.de/unternehmen/wissenswertes/randstad-ifo-personalleiterbefragung>.

Abb. 1
Im Jahr 2021 neu geschaffene Stellen
Werden 2021 in Ihrem Unternehmen neue Stellen geschaffen?



Tab. 1

Gewichtete Befristungsquote für Neueinstellungen 2020 mit Perzentilen nach Wirtschaftsbereich und Größenklasse (Anzahl der Mitarbeiter*innen)

Wirtschaftsbereich	Anzahl	Befristungs- quote	10%- Perzentil	25%- Perzentil	Median	75%- Perzentil	90%- Perzentil	Minimum	Maximum
Verarbeitendes Gewerbe	130	46,6	0	5	50	90	100	0	100
Handel	75	36,9	0	0	10	80	100	0	100
Dienstleistungen	132	25,9	0	0	1	50	100	0	100
Größenklasse									
Bis 49	98	30,5	0	0	0	50	100	0	100
50–249	142	36,4	0	0	10	80	100	0	100
250–499	52	40,8	0	5	25	80	100	0	100
Ab 500	45	39,6	0	3	35	80	80	0	100
Gesamt	337	35,0	0	0	10	80	100	0	100

Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

Als sonstige Kanäle wurden soziale Medien oder die Übernahme von Auszubildenden und Zeitarbeiter*innen identifiziert. Bei der Frage nach den Ausschreibungsinstrumenten war die Mehrfachnennung ausdrücklich erlaubt. Ein Drittel der Befragten konnte keine Veränderung der Bewerberzahlen pro ausgeschriebene Stelle in den vergangenen zwölf Monaten feststellen. Ein Fünftel der Unternehmen hatte keine Stellen ausgeschrieben und konnte daher keine Aussage dazu treffen. Etwa 30% berichteten von weniger eingegangenen Bewerbungen und lediglich 17% von mehr Bewerberzahlen pro ausgeschriebener Stelle. Dies deutet auf eine anhaltend schwierige Situation bei der Suche nach geeigneten Fachkräften hin. Hinsichtlich der Mitarbeiterfluktuation sprechen 41% von einer unveränderten Lage im Vergleich zu den vergangenen zwölf Monaten. In großen Unternehmen hingegen stellten 30% der Umfrageteilnehmer*innen eine höhere Mitarbeiterfluktuation als in den vergangenen zwölf Monaten fest, während nur 21% eine niedrigere Fluktuation meldeten. In allen anderen Größenklassen und Wirtschaftsbereichen liegt der Anteil der Antworten, die über eine niedrigere Fluktuation berichteten, über demjenigen, der einen höheren Personalwechsel im Vergleich zum Vorjahr feststellte. In der kleinsten Größenklasse fand in 25% der Fälle überhaupt keine Fluktuation in den vergangenen zwölf Monaten statt.

KAUM VERÄNDERUNG IN DER BEFRISTUNGSPOLITIK DER UNTERNEHMEN

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie sind Informationen zur Entwicklung der befristeten Beschäftigungsverhältnisse besonders interessant. Hierfür wurden Personalleiter*innen gefragt, wie hoch der Anteil befristeter Verträge bei Neueinstellungen 2020 war und wie sich dieser Anteil im Vergleich zu 2019 veränderte. In 12% der Fälle kamen 2020 gar keine Neueinstellungen vor, und gut ein Viertel gab an, dass Arbeitsverträge in dem jeweiligen Unternehmen grundsätzlich nicht befristet werden. Innerhalb der

Wirtschaftsbereiche herrschen jedoch große Unterschiede. Im Dienstleistungsbereich meldeten knapp 30%, dass die Verträge unbefristet ausgestellt wurden, während dies im Handel und im Verarbeitenden Gewerbe nur für 22% bzw. 16% der befragten Unternehmen galt. Die Verteilung des Anteils befristeter Verträge bei Neueinstellungen nach Wirtschaftsbereichen bzw. Größenklassen zeigt aufschlussreiche Unterschiede (vgl. Tab. 1). Während der Median der Befristungsquote bei Neueinstellungen für alle Unternehmen betrachtet bei 10% liegt, ist dieser bei Industrieunternehmen mit 50% bedeutend höher. Dies bedeutet, dass im Verarbeitenden Gewerbe Befristungen eine deutlich größere Rolle spielen als in den beiden anderen Sektoren. Im Durchschnitt liegt der niedrigste Anteil an Befristungen mit 26% bei den Dienstleistungsunternehmen. Bei der Betrachtung nach Größenklassen wird deutlich, dass insbesondere Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden häufiger zu Befristungen bei Neueinstellungen greifen als kleinere.

Abbildung 2 zeigt, wie sich der Anteil der Befristungen bei Neueinstellungen im Jahr 2020 in Relation zu 2019 veränderte. Auf alle Wirtschaftsbereiche bezogen, gibt es überwiegend keine Veränderung in der Befristungspolitik. Die Anteile der Personalleiter*innen

Abb. 2

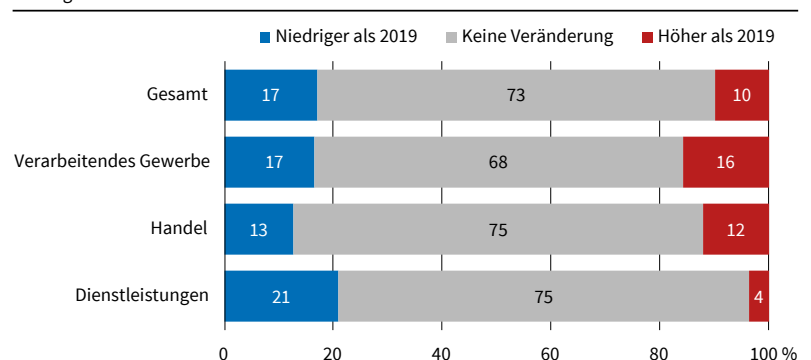
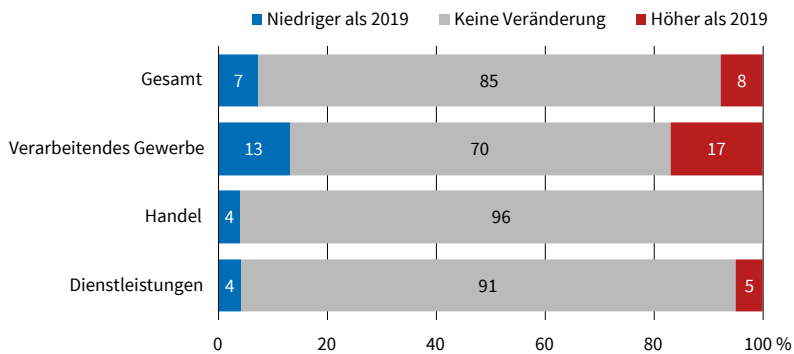
Veränderung des Anteils der Befristungen bei Neueinstellungen 2020 im Vergleich zu 2019Anmerkung: Sofern die Summe der Anteile nicht genau 100 beträgt, ist dies auf Rundungsfehler zurückzuführen.
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. © ifo Institut

Abb. 3

Veränderung des Anteils der Befristungen bei Neueinstellungen 2020
im Vergleich zu 2019; sofern Befristungsquote von Neueinstellungen mind. 50 Prozent beträgt



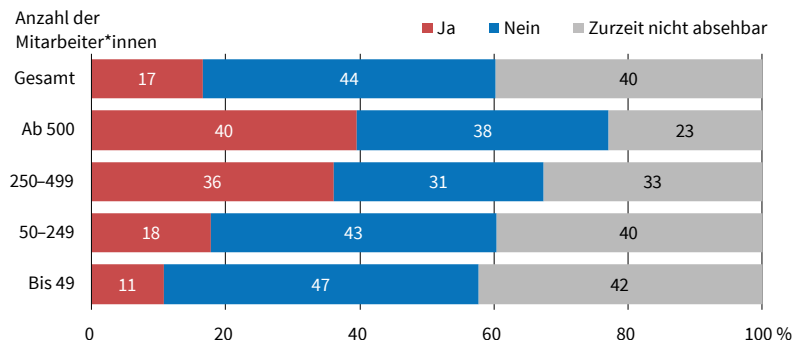
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

Abb. 4

Stellenabbau im Jahr 2021

Werden 2021 in Ihrem Unternehmen Stellen wegfallen?



Anmerkung: Sofern die Summe der Anteile nicht genau 100 beträgt, ist dies auf Rundungsfehler zurückzuführen.

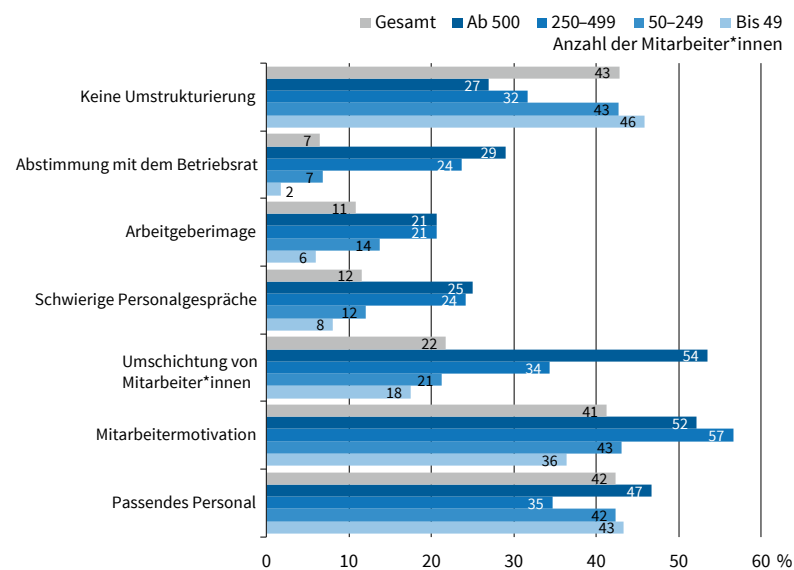
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

Abb. 5

Herausforderungen bei einer Umstrukturierung

Mehrfachantworten möglich



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

Bei den Dienstleistungsbetrieben berichteten 21% der befragten Personalverantwortlichen, dass der Anteil der Befristungen bei Neueinstellungen 2020 geringer war als 2019, während 4% einen höheren Anteil als 2019 meldeten.

Sofern die Befristungsquote von Neueinstellungen 2020 mindestens 50% betrug, präsentiert sich folgendes Bild nach Wirtschaftsbereichen (vgl. Abb. 3): 70% der Industrieunternehmen änderten ihre Befristungspraxis 2020 bei Neueinstellungen im Vergleich zu 2019 nicht. In 17% der Fälle dieses Wirtschaftsbereichs war der Anteil an Befristungen höher als im Jahr davor, in 13% niedriger. Bei den Handels- und Dienstleistungsunternehmen veränderte sich die Befristungspolitik bei Neueinstellungen kaum, sofern die Befristungsquote bereits mehr als 50% betrug.

Insgesamt zeigen die Befragungsergebnisse, dass es hinsichtlich der Befristungspolitik bei Neueinstellungen im Jahr 2020 keine großen Veränderungen im Vergleich zu 2019 gab. Beide Anteile »mehr Befristungsanteil als 2019« und »weniger Befristungsanteil als 2019« halten sich in etwa die Waage. Allerdings zeichneten sich innerhalb der Wirtschaftsbereiche unterschiedliche Tendenzen ab. Die Befristungsquote ist im Verarbeitenden Gewerbe mit rund 47% durchschnittlich am höchsten, gefolgt vom Handel mit 37% und den Dienstleistern mit 26%. Rund 14% der Industrie- und Dienstleistungsunternehmen tätigten 2020 gar keine Neueinstellungen, im Handel waren es den Befragungsergebnissen zufolge 8%.

STELLENABBAU UND HERAUSFORDERUNGEN BEI EINER BEVORSTEHENDEN UMSTRUKTURIERUNG

44% der befragten Personalleiter*innen teilten mit, dass 2021 in ihrem jeweiligen Unternehmen keine Stellen wegfallen sollen (vgl. Abb. 4). Während 17% bereits einen Stellenabbau bestätigten, konnten 40% darüber noch keine Aussage treffen. Ein Viertel der befragten Personalverantwortlichen im Verarbeitenden Gewerbe informierte über eine Verringerung des Personalbestands. Nach Größenklasse betrachtet, sollen vor allem in mittleren bis großen Unternehmen Stellen reduziert werden: Hier meldeten rund 38% der Umfrageteilnehmenden entsprechende Pläne.

Im Fall eines Stellenabbaus wurde mehrheitlich angestrebt, dies über den regulären Ruhestand zu erreichen. 43% wollen betriebsbedingt kündigen, 32% fördern freiwilliges Ausscheiden, 27% bieten vorzeitigen Ruhestand und 20% Altersteilzeit an (Mehrfachantworten waren hier möglich). Die beiden letztgenannten Instrumente spielen vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und in großen Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden eine wichtige Rolle. Outplacement, eine vom Unternehmen finanzierte Beratung zur beruflichen Neuorientierung für Arbeitnehmer*innen, wird in einem geringen Maße in Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitenden angeboten. Der Wechsel in eine Transfergesellschaft (meist in Verbindung mit

im Verarbeitenden Gewerbe, die einen höheren bzw. niedrigeren Befristungsanteil im Jahr 2019 angaben, halten sich mit ca. 16% in etwa die Waage. Ein ähnlich ausgeglichenes Bild zeigt der Handel (13% bzw. 12%).

einem Sozialplan und in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit) wird den befragten Personalleiter*innen zufolge nur vereinzelt von größeren Unternehmen verwendet. Die Transferagentur² dient keinem der befragten Unternehmen als Instrument zur Verringerung des Personalbestands. Das Auslaufen befristeter Verträge wiederum wurde im Kommentarfeld als zusätzliches Mittel zum Stellenabbau genannt.

Generell betrachtet, versteht man unter einer Umstrukturierung in einem Unternehmen eine organisatorische oder betriebswirtschaftliche Veränderung, wie

etwa Neu- und Umgestaltungen von Bereichen und Abteilungen, aber auch die Änderung von Arbeitsabläufen. 43% der befragten Unternehmen haben keine Umstrukturierung geplant (vgl. Abb. 5). Herausforderungen bei einer bevorstehenden Umstrukturierung bilden vor allem das Finden von passendem Personal für neue Stellen sowie die Aufrechterhaltung der Mitarbeitermotivation. Die erfolgreiche Umschichtung des aktuellen Personals sieht ein Fünftel der befragten Personalleiter*innen insgesamt – in sehr großen Unternehmen betrifft dies sogar über die Hälfte – als Risiko für Umstrukturierungen. Auch die Abstimmung mit dem Betriebsrat, schwierige Personalgespräche und der Schutz des Arbeitgeberimages stellen bei einer bevorstehenden Umstrukturierung vor allem Themen für Betriebe mit mehr als 250 Mitarbeitenden dar.

² »Im Gegensatz zu einer Transfergesellschaft, die die Rolle des Arbeitgebers übernimmt, bleiben die vom Stellenabbau betroffenen Mitarbeiter im Fall der Transferagentur Angestellte des Unternehmens. Sie werden allerdings von ihrer Arbeit freigestellt, um die Beratungsleistungen der Transferagentur in Anspruch nehmen zu können.« (vgl. <https://www.rundstedt.de/wissen/was-ist-eine-transferagentur>)