

Ergebnisse: 3. Quartal 2024

Randstad-ifo- Personalleiterbefragung



Randstad

ifo-Personalleiterbefragung

Highlights

- Ein Viertel der Frauen in den befragten Unternehmen arbeitet in Teilzeit. Der Anteil an Männern in Teilzeit ist deutlich geringer.
- In der Altersgruppe 41-50 arbeitet jede sechste Person in Teilzeit (17%). Im Alter von 30-40 und 51-60 sind es mit 16% nur knapp weniger.
- Eine knappe Mehrheit der Unternehmen berichtet, dass sich der Anteil an Teilzeitkräften in den letzten 5 Jahren erhöht hat.
- Weniger als die Hälfte der Unternehmen will in den nächsten 5 Jahren Teilzeitstellen schaffen.
- Nur 7% der Befragten merken eine Veränderung des Anteils der Teilzeitstellen aufgrund von Homeoffice.
- Unternehmen setzen am häufigsten auf eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten und eine betriebliche Altersvorsorge, um Beschäftigte von der Teilzeit in die Vollzeit zu holen.

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. In diesem Quartal behandeln die Sonderfragen das Thema Teilzeitbeschäftigung. Aus verschiedenen Gründen entscheiden sich immer mehr Beschäftigte dazu, ihre Arbeitsstunden zu reduzieren. Neben den Arbeitnehmenden, die freiwillig weniger arbeiten möchten, gibt es auch diejenigen, die ihre Arbeitszeit aufgrund der Pflege eines Angehörigen oder der Kinderbetreuung verringern müssen. Um Beschäftigten Anreize zu setzen, in Vollzeit und nicht in

Teilzeit zu arbeiten, müssen sich Unternehmen anpassen. Auf diesem Thema lag – neben allgemeinen Abfragen zur Teilzeitbeschäftigung in Unternehmen – in diesem Quartal ein besonderer Fokus.

Im dritten Quartal 2024 nahmen an der Befragung 552 HR-Verantwortliche teil. Davon stammen 39 % aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 25 % aus dem Handel und 36 % aus dem Dienstleistungssektor. Mit Blick auf die Unternehmensgröße nehmen den größten Anteil an Befragten die aus kleinen und mittleren Unternehmen ein: 45 % der Teilnehmenden stammen aus Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten, weitere 36 % aus Firmen mit 50 bis 249 Angestellten. 9 % entfielen auf Auskünfte von Betrieben mit 250 bis 499 Mitarbeitenden und 10 % 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 94 % – und somit wieder etwas häufiger als im

Vorquartal – wird dieses Instrument in nahezu allen Unternehmen und über das gesamte vergangene Jahr hinweg genutzt. An zweiter und dritter Stelle folgen Arbeitszeitkonten mit 92 % und innerbetriebliche Umsetzungen mit 85 %. Die Nutzung von Arbeitszeitkonten wurde bereits zum dritten Mal in Folge mit über 90 % angegeben, dieses Flexibilisierungsinstrument stabilisiert sich damit auf einem sehr hohen Niveau. Beim Einsatz von Minijobs (70 %) und der Befristung von Arbeitsverträgen (63 %) stiegen die gemeldeten Werte leicht an. Wie im Vorquartal wurden Outsourcing (51 %), Zeitarbeit (50 %) und freie Mitarbeit (44 %) am seltensten eingesetzt.

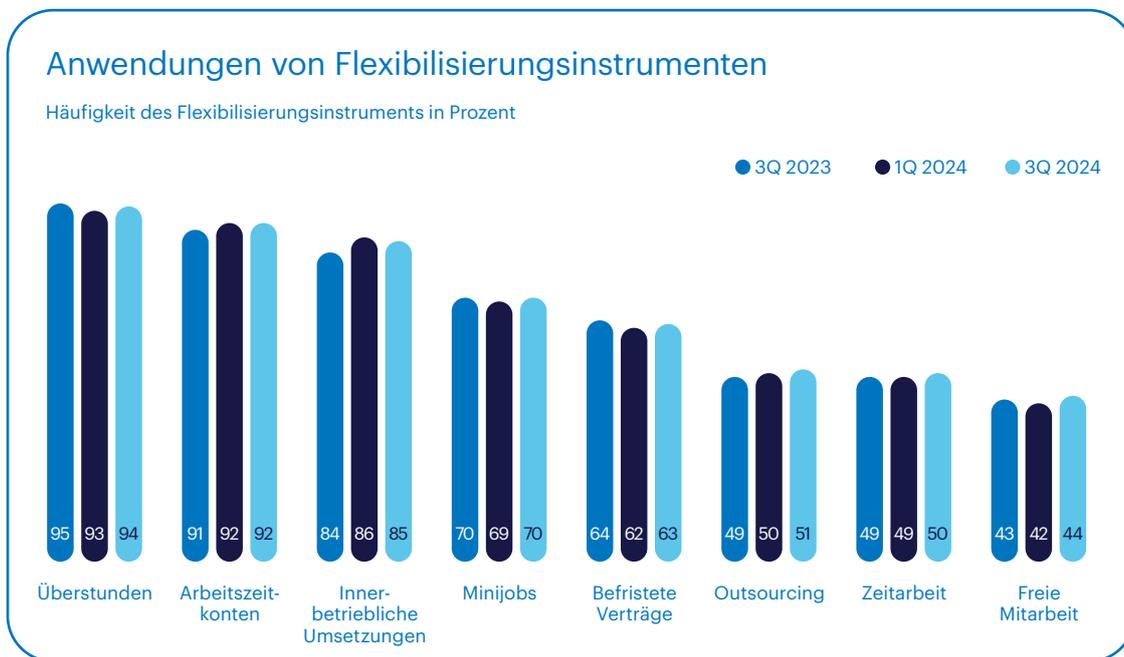


Abbildung 1

Die Anwendung von Überstunden nahm in der Industrie im Vergleich zum ersten Quartal dieses Jahres leicht ab, während sie im Handel geringfügig anstieg. Im Dienstleistungssektor blieb sie unverändert (vgl. Abbildungen im Anhang, Seite 18). Abbildung 2 zeigt die Anwendung der Flexibilisierungsinstrumente aufgeschlüsselt nach Unternehmensgröße. Aus der Grafik wird ersichtlich, wie häufig Überstunden über alle Größenklassen hinweg angewendet werden. Zu erkennen ist, dass die Anwendung von Überstunden mit zunehmender Größenklasse steigt. Während Überstunden bei 90 % der Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden zum Einsatz kommt, ist das bei Unternehmen ab 500 Beschäftigten sogar bei 98 % der Fall.

Gleiches gilt auch für die Nutzung von Arbeitszeitkonten, welche über alle Größenklassen hinweg sehr häufig zum Einsatz kommen, am stärksten jedoch bei Großunternehmen ab 500 Beschäftigten (98 %). Verglichen anhand der Wirtschaftsbereiche sind Arbeitszeitkonten im Dienstleistungssektor und in der Industrie (beide 94 %) häufiger zu finden als im Handel (86 %). Im Dienstleistungssektor stieg die Anwendung im Vergleich zum ersten Quartal 2024 leicht an, in dem ein Wert von 92 % gemessen wurde. Im Handel (88 % zuletzt) ging sie etwas zurück.

Auch das Mittel der innerbetrieblichen Umsetzung ist in der Industrie im Vergleich zu den anderen Bereichen weiterhin am häufigsten vorzufinden (90 %). Im Handel nahm die Nutzung etwas ab (82 % nach 85 % im ersten Quartal 2024) und auch im Dienstleistungssektor ging die Zahl etwas zurück (83 % nach 84 % zuletzt). Hinsichtlich der verschiedenen Größenklassen zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei der Nutzung von Überstunden und Arbeitszeitkonten, auch bei der innerbetrieblichen Umsetzung steigt der Einsatz des Modells mit zunehmender Größenklasse. Die Unterschiede bei Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden (77 %) zu Großunternehmen mit über 500 Mitarbeitenden (98 %) sind aber noch etwas stärker ausgeprägt.

In allen Wirtschaftsbereichen wird der Einsatz von Zusatzpersonal auf Minijobbasis im aktuellen Quartal von etwas mehr als zwei Dritteln der Unternehmen genutzt. Dabei kommt dieses Modell am häufigsten im Dienstleistungssektor (72 %) vor, gefolgt von der Industrie (69 %) und dem Handel (66 %). Im Zeitvergleich zeigt sich, dass sich die Nutzung von Minijobs seit Ende der Corona-Pandemie erhöht hat. Minijobs sind in Unternehmen jeder Größenklasse weitverbreitet. Erneut greifen Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten am häufigsten auf dieses Mittel zurück (82 %). Mit 74 % bei Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten, 70 % bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten und 63 % bei Kleinunternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten ist das Modell in allen Größenklassen beliebt.

Der Anteil an Befristungen für Zusatz- bzw. Ersatzpersonal nahm im Industriebereich im Vergleich zum Vorquartal etwas ab (73 % aktuell nach 77 % zuletzt). Dagegen kam das Modell im Dienstleistungssektor etwas häufiger als zuletzt zum Einsatz (60 % aktuell nach 55 % zuletzt), im Handel verblieb das Niveau bei etwas über der Hälfte. Bei Großunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden werden Befristungen am häufigsten genutzt (92 %), aber auch bei Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten (73 %) und 50 bis 249 Beschäftigten (62 %) ist das Modell weitverbreitet. Bei kleinen Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden kommen Befristungen bei etwas weniger als der Hälfte der Fälle zum Einsatz.

Outsourcing kommt insgesamt in etwas mehr als jedem zweiten Betrieb zum Einsatz und ist in der Industrie und im Dienstleistungssektor gleich verteilt (beide 54 %). Im Handel ist es im Vergleich weniger stark verbreitet (41 %). Über die letzten Jahre hinweg hat sich die Nutzung dieses Modells nur im Dienstleistungsbereich etwas erhöht, in den anderen beiden Bereichen ist recht wenig Variation zu erkennen. Etwas mehr als jedes zweite Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten (53 %) nutzt Outsourcing, ein bisschen mehr ist es bei den Betrieben mit 250 bis 499 Mitarbeitenden (56 %). Am häufigsten kommt das Instrument bei Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten (63 %) zum Einsatz, am seltensten bei Kleinunternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden (42 %).

Der Gebrauch von Zeitarbeit ist stark vom Wirtschaftsbe-
reich abhängig. Wenngleich der Einsatz von Zeitarbeit in
der Industrie im Vergleich zum letzten Jahr etwas abge-
nommen hat, kommt das Modell nach wie vor bei 73 %
der Industriebetriebe zum Einsatz, während dies im Han-
del dagegen nur bei 36 % der Unternehmen der Fall ist.
Die Dienstleister nutzen die Zeitarbeit mit 40 % der Fälle
etwas häufiger als Unternehmen im Handelsbereich.
Gleichzeitig gibt es beim Einsatz von Zeitarbeit große Un-
terschiede hinsichtlich der Größenklasse. 86 % der Groß-
unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden nutzen
das Instrument, während es bei Kleinunternehmen mit
bis zu 49 Beschäftigten nur 28 % sind. Die Betriebe mit
50 bis 249 Beschäftigten (49 %) und mit 250 bis 499 Be-
schäftigten (67 %) liegen bei der Nutzung dazwischen.

Der Einsatz freier Mitarbeiter stieg im aktuellen Quartal
um zwei Prozentpunkte auf ein Niveau von 44 %. Dabei
kam dieses Instrument am häufigsten im Dienstleistungs-
bereich (52 %) zum Einsatz, hier stieg die Nutzung im Ver-
gleich zum Vorquartal etwas an (47 % zuletzt). In der In-
dustrie (43 %) und im Handel (30 %) war das Modell
weniger stark verbreitet. Nur 34 % der Kleinunternehmen
mit bis zu 49 Beschäftigten greifen auf freie Mitarbeiter
zurück. Mit steigender Unternehmensgröße steigt auch
die Nutzung. Bei den Betrieben mit 50 bis 249 Beschäf-
tigten setzen 43 %, bei den Unternehmen mit 250 bis
499 Mitarbeitenden 56 % auf Freelancer. Am häufigsten
beschäftigten Großunternehmen mit mehr als 500 Mitar-
beitenden freie Mitarbeiter (59 %).

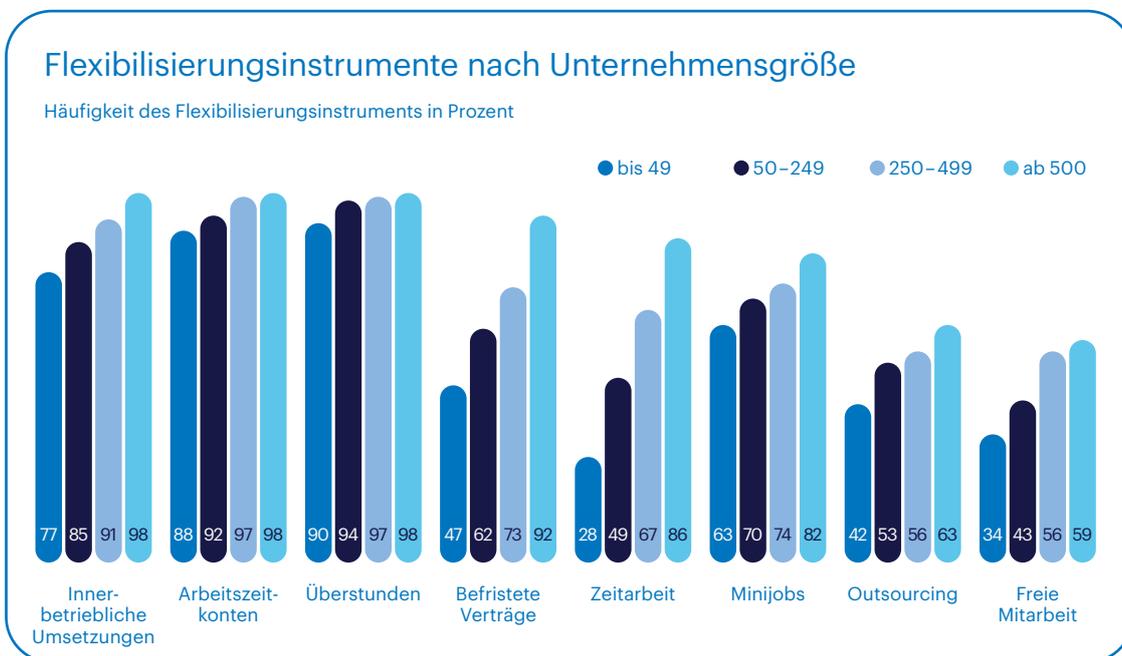


Abbildung 2

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 sank im Vergleich zum ersten Quartal 2024 leicht auf 1,6. Erneut wurden Arbeitszeitkonten (2,2) und Überstunden (2,0) als wichtigste Flexibilisierungsinstrumente genannt (vgl. Abbildung 3). Dies ist in allen Wirtschaftsbereichen der Fall. Zudem messen größere Unternehmen diesen beiden Instrumenten eine höhere Bedeutung bei als kleinere. Mit Ausnahme des Einsatzes von Minijobs haben die Flexibilisierungsinstrumente für die Unternehmen aus dem Handel im Durchschnitt weniger Bedeutung als für die Betriebe aus den anderen Wirtschaftsbereichen. Die geringste Relevanz teilen die Unternehmen dem Outsourcing (0,8) und der freien Mitarbeit (0,6) zu. Eine Ungleichheit zwischen den Wirtschaftssektoren ist vor allem bei der Zeitarbeit zu erkennen, da dieses Instrument in der Industrie (1,4) eine deut-

lich größere Bedeutung hat als im Dienstleistungssektor (0,6) und im Handel (0,5). Etwas schwächer ausgeprägt lässt sich Gleiches auch für die Befristung für Zusatz- bzw. Ersatzpersonal feststellen. Hier wird die Bedeutung für die Industrie mit 1,2 angegeben, für den Dienstleistungssektor und für den Handel jeweils mit 0,9. Dem Einsatz von Minijobs hingegen wird von Unternehmen im Dienstleistungssektor die größte Bedeutung zugesprochen (1,2), gefolgt von Betrieben aus dem Handel (1,1) und der Industrie (0,9). Abbildung 3 gibt einen detailierten Überblick zu Bewertungen der einzelnen Instrumente je Wirtschaftsbereich. Auch im Größenklassenvergleich ist bei der Zeitarbeit ein deutlicher Unterschied zu erkennen. Vor allem Großunternehmen ab 500 Beschäftigten messen diesem Instrument Bedeutung zu (1,8), bei kleinen Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden ist die Zeitarbeit kaum von Belang (0,4). Ähnliches lässt sich bei der Befristung ablesen, welcher Großunternehmen eine Bedeutung von 1,6 zuschreiben, kleine Unternehmen im Gegensatz dazu nur eine 0,6. Hinsichtlich der innerbetrieblichen Umsetzung, des Einsatzes von Minijobs, des Outsourcings und der freien Mitarbeit ist die Bedeutung der Flexibilisierungsinstrumente über die einzelnen Größenklassen hinweg recht homogen verteilt.

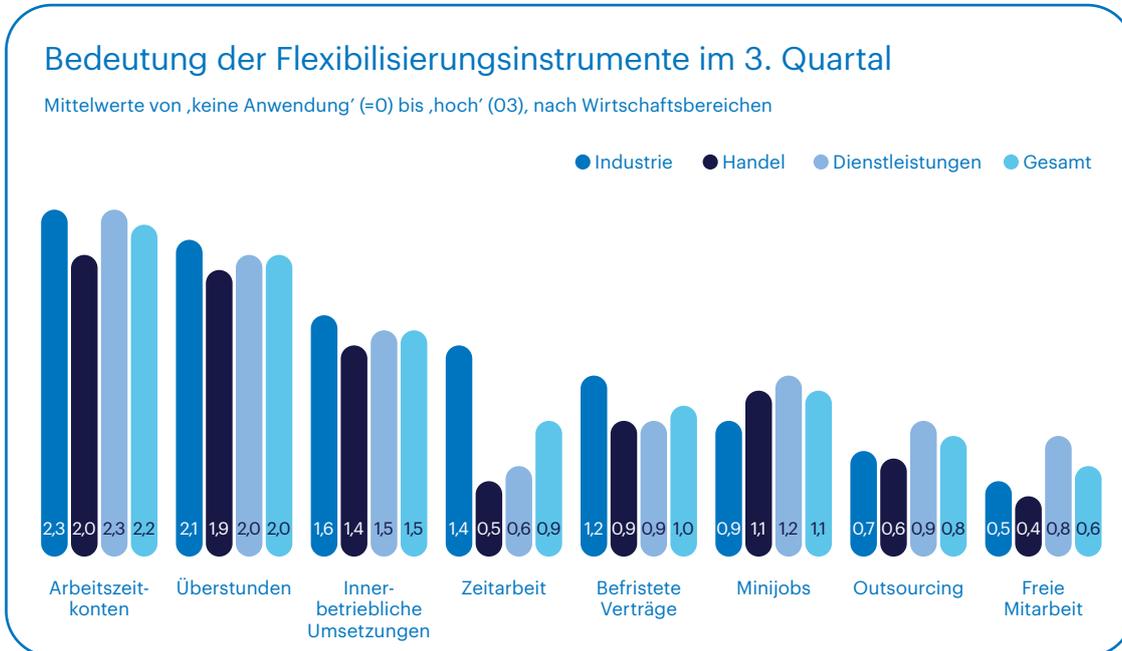


Abbildung 3

¹ Die Abbildungen im Anhang auf Seite 19 zur Bedeutung der jeweiligen Flexibilisierungsmaßnahmen geben einen Überblick über die Veränderungen im Zeitverlauf.

Sonderfragen im 3. Quartal 2024

Teilzeitarbeit

Während die Zahl der Erwerbstätigen seit 1991 von rund 40 auf 45 Millionen gestiegen ist, sind die insgesamt geleisteten Arbeitsstunden aber gleichgeblieben.³ Dementsprechend verrichtet die höhere Anzahl an Arbeitenden nur die gleiche Stundenzahl – der Teilzeitanteil ist also gestiegen. Für das Jahr 2023 vermeldete das Statistische Bundesamt eine Teilzeitquote von 30,9 % – diese hatte sich laut Statistischem Bundesamt seit 2011 stetig erhöht. Während der Anteil der Frauen in Vollzeit in den vergangenen Jahren gesunken ist, hat sich der Anteil der Männer in Teilzeit erhöht. Nicht nur aufgrund der Rekordzahlen ist Teilzeit ein viel diskutiertes Thema. Oftmals wird diese auch mit dem Arbeits- und Fachkräftemangel in Verbindung gebracht und als eine der Problemursachen genannt. Damit einhergehend wird häufig die Frage gestellt, wie Mitarbeitende in die Vollzeit zurückgeholt werden können. Denn für Unternehmen, die ohnehin unter Bewerbermangel leiden, ist die Erhöhung des Anteils an Teilzeitarbeitenden eine zusätzliche Herausforderung.

Eine Befragung von Bilendi unter knapp 3.000 Fachkräften mit Berufsausbildung im Juli 2023 zeigt, dass 75,4 % der befragten Teilzeitfachkräfte dauerhaft in Teilzeit arbeiten wollen. Nur 24,6 % wollen wieder in die Vollzeitarbeit zurückzukehren. Der Großteil der Fachkräfte arbeitet

demnach aus familiären oder gesundheitlichen Gründen in Teilzeit (53,8 %), zum Beispiel wegen Kindererziehung (34,0 %), einer Krankheit (15,1 %) oder der Pflege eines oder einer Angehörigen (4,7 %). Weitere Gründe für das Arbeiten in Teilzeit sind eine höhere Lebensqualität oder der Wunsch, Zeit für andere Interessen und Projekte zu haben (29,1 %).

Auch wenn Unternehmen ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Teilzeit einräumen müssen, da es in Deutschland das Recht auf Teilzeit gibt (Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)), können diese ihren Mitarbeitenden Anreize setzen, zurück zur Vollzeitarbeit zu wechseln, zum Beispiel durch eine Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort.

Die Sonderfragen der aktuellen Umfrage geben zunächst einen Überblick über Teilzeitangestellte in den befragten Unternehmen. Im weiteren Verlauf wird die Einstellung der Unternehmen zur Teilzeitarbeit abgefragt sowie ein möglicher Zusammenhang zur Flexibilisierung des Arbeitsortes. Außerdem wurden die Unternehmen nach (geplanten) Anreizsystemen, um Angestellte zu einem Wechsel von Teilzeit in Vollzeit zu bewegen, befragt.

³ ifo Institut 2023

Deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit

Im Durchschnitt arbeitet ein Viertel der Frauen in den befragten Unternehmen in Teilzeit (vgl. Abb. 5). Im Handel hat jede dritte Frau eine verkürzte Arbeitszeit, während es im Dienstleistungssektor ein Viertel und in der Industrie nur jede fünfte Frau ist. Im Größenklassenvergleich sind die Unterschiede eher geringfügig. Der kleinste Anteil an Frauen in Teilzeit findet sich bei Großunternehmen ab 500 Mitarbeitenden mit 21 %, der größte Anteil bei Unternehmen unter 50 Mitarbeitenden mit knapp 27 %.

Rund 5 % der Frauen in Teilzeit arbeiten in Führungspositionen. Der Anteil ist über die einzelnen Wirtschaftsbereiche hinweg recht gleich verteilt, der Dienstleistungssektor (5 %) weist mit einem leichten Abstand den höchsten Wert auf. In den verschiedenen Größenklassen zeigen sich deutlichere Unterschiede. Während in Kleinunternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden knapp 7 % der

Frauen in Teilzeit in Führungspositionen sind, sind es in Unternehmen mit 50-249 Mitarbeitenden 4 %, und in Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten rund 3 %.

Der Anteil an Männern, die in Teilzeit arbeiten, ist in den befragten Unternehmen deutlich geringer als der der Frauen. Im Schnitt arbeiten 7 % der Männer in Teilzeit. Auch hier ist der Anteil im Dienstleistungssektor mit 9 % am höchsten, gefolgt vom Handel mit 7 % und dem Industriesektor mit 6 %. Von den Männern, die in Teilzeit sind, arbeiten nur 3 % in Führungspositionen. Dieser Wert schwankt in den einzelnen Wirtschaftsbereichen und Größenklassen zwischen 2 und 3 %.⁴

In den Unternehmen, in denen keine Teilzeitkräfte arbeiten, wurde als häufigster Grund angegeben, dass kein Bedarf besteht.

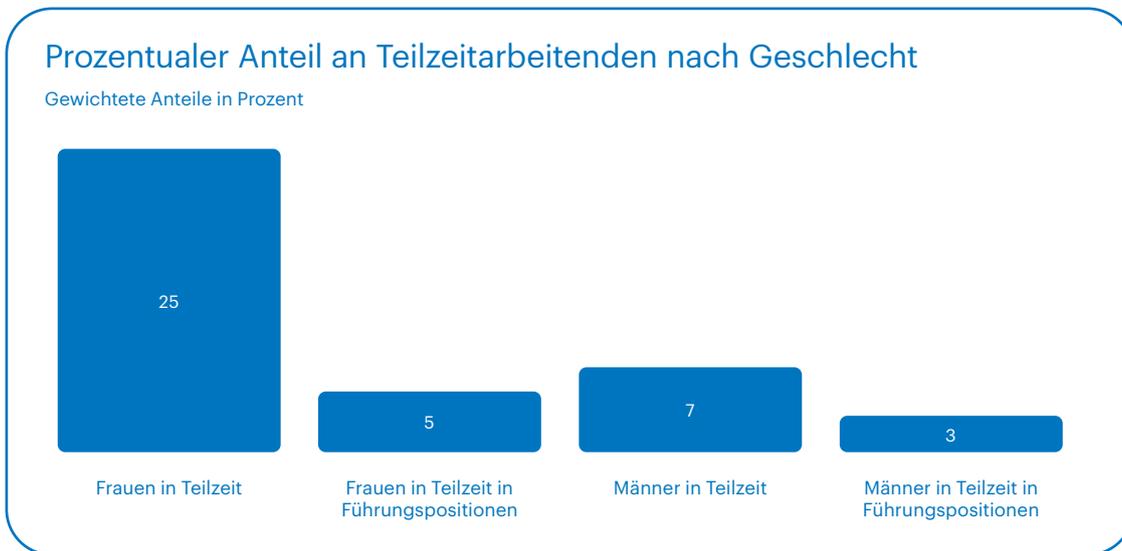


Abbildung 5

⁴ Die Abfrage nach Mitarbeitenden in Teilzeit, die sich als divers bezeichnen, ergab nur sehr wenige Antworten, weshalb hier keine Aussage über prozentuale Anteile getroffen werden kann.

Betrachtet man die verschiedenen Altersklassen zeigen sich ebenfalls Unterschiede hinsichtlich des Anteils von Mitarbeitenden, die eine reduzierte Stundenanzahl haben (vgl. Abb. 6). Unter Personen, die jünger als 30 sind, arbeiten 8 % in Teilzeit. In großen Unternehmen ab 500 Beschäftigten sind es 11 %, in Unternehmen zwischen 50 und 249 Beschäftigten 6 %. In der nächsten Altersklasse von Mitarbeitenden zwischen 30 und 40 Jahren verdoppelt sich der Teilzeitanteil auf 16 %. Während sich der Anteil im Handel auf 18 % und im Dienstleistungssektor auf 17 % beläuft, ist er in der Industrie mit 14 % geringer. In der Altersklasse der 41-50-Jährigen ist der Anteil an Teilzeitarbeitenden im Vergleich zu den anderen Altersklassen mit 17 % am höchsten. Auch hier hat der Handel knapp den höchsten Anteil (18 %) vor dem Dienstleistungssektor (17 %) und der Industrie (15 %). Während in kleinen Unternehmen fast ein Fünftel der Beschäftigten

in Teilzeit arbeitet (bis 49 Beschäftigte: 18 %, 50-249 Beschäftigte: 20 %), ist es in den großen Unternehmen in etwa jeder Zehnte (250-499 Beschäftigte: 14 %, ab 500 Beschäftigte: 10 %). Aus der Gruppe der 51- 60-Jährigen meldeten die Unternehmen einen Anteil von 16 % Teilzeitbeschäftigten. Hier sticht der Handel mit 23 % Teilzeitkräften hervor, während es bei den Dienstleistungen 14 % und in der Industrie 13 % sind. In Kleinunternehmen liegt der Anteil bei 18 %, in Großunternehmen bei 10 %. In der letzten Altersgruppe, bei den über 60-Jährigen arbeiten 13 % mit einer reduzierten Stundenanzahl. Auch hier ist der Anteil im Handel mit 17 % deutlich höher als bei den Dienstleistungen (12 %) und in der Industrie (11 %). Die Unterschiede in den verschiedenen Größenklassen sind hier eher gering.

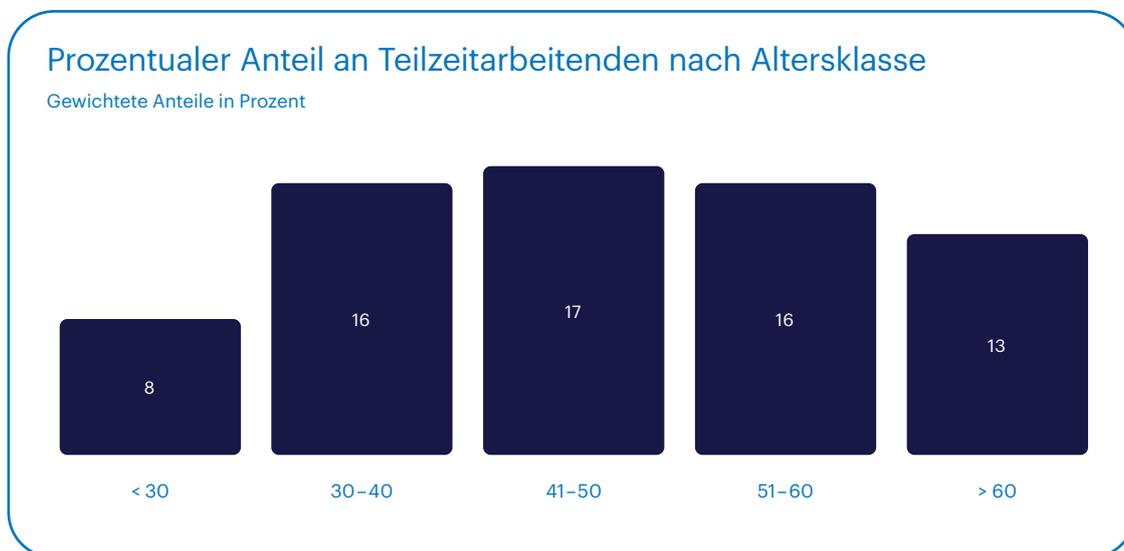


Abbildung 6

Die Umfrage zeigt außerdem, dass im Durchschnitt für 10 % der Teilzeitarbeitenden ihre Tätigkeit im Unternehmen eine Neben- oder Zweitbeschäftigung darstellt. Am häufigsten wurde diese Frage von den Unternehmen al-

lerdings mit 0 % beantwortet. Bei einigen wenigen Unternehmen verrichten 100 % der Teilzeitangestellten ihre Tätigkeit als Neben- oder Zweitbeschäftigung.

Anteil an Teilzeitkräften in den letzten 5 Jahren erhöht

Die Frage nach der Entwicklung von Teilzeitkräften im Unternehmen in den letzten 5 Jahren hat die Mehrheit mit einer Erhöhung des Anteils beantwortet (54 %) (vgl. Abb. 7). Weitere 38 % gaben an, dass der Anteil an Teilzeitarbeitenden im Unternehmen in etwa gleichgeblieben ist. Knapp 5 % gaben an, dass es nun weniger Beschäftigte mit reduzierter Stundenanzahl gibt. Bei 3 %

gibt es gar keine Teilzeitstellen. In den verschiedenen Wirtschaftsbereichen zeigen sich hier kaum Unterschiede. Im Größenklassenvergleich zeigt sich, dass sich der Anteil in großen Unternehmen häufiger erhöht hat (250-499 Beschäftigte: 75 %, ab 500 Beschäftigte: 60 %) als in kleinen Unternehmen (bis 49 Beschäftigte: 42 %, 50-249 Beschäftigte: 56 %).

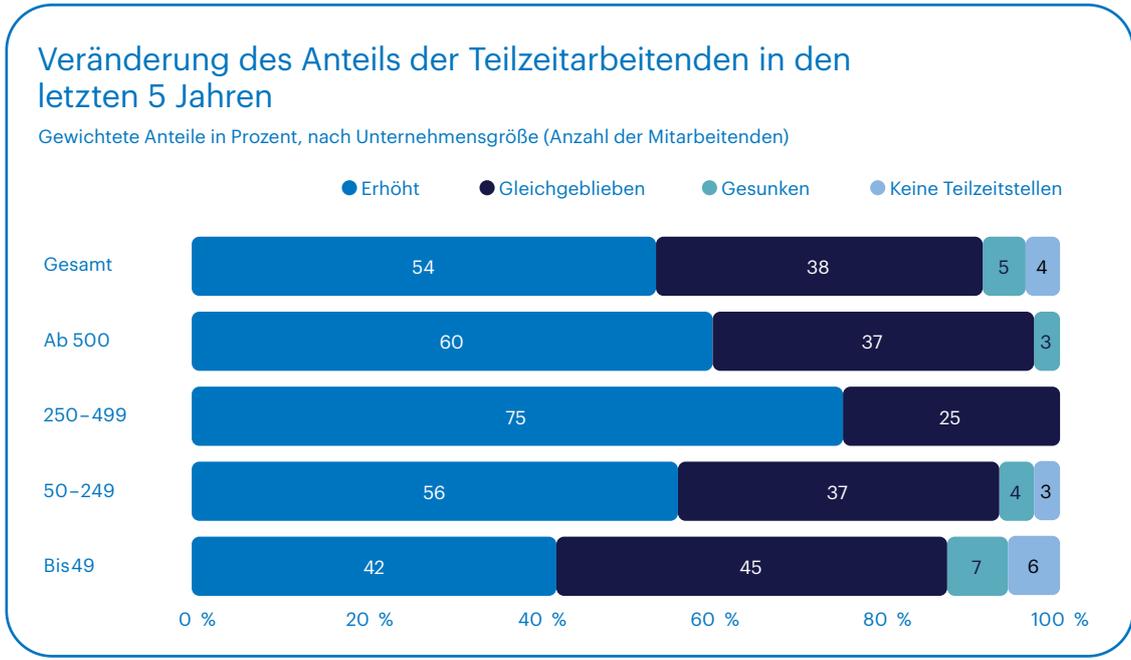


Abbildung 7

Teilzeitstellen förderlich für Unternehmen

Etwas mehr als drei Viertel der Teilnehmenden glaubt, dass Teilzeitstellen für ihr Unternehmen förderlich sind bzw. wären. Vor allem Großunternehmen ab 500 Beschäftigten erhoffen sich dadurch Vorteile. Von den Betrieben, die sich durch Teilzeitkräfte eine Verbesserung versprechen, erwarten 56 % dadurch die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen zu können und 51 % glauben an eine bessere Deckung des Personalbedarfs (vgl. Abb. 8). 18 % der Unternehmen erwarten eine Steigerung der Produktivität. Im Größenklassenvergleich zeigt sich, dass beson-

ders Unternehmen mit 250 Mitarbeitenden oder mehr, sich eine erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit bei mehr Teilzeitstellen versprechen. Hinsichtlich der Wirtschaftsbereiche erwartet der Dienstleistungssektor insgesamt einen etwas stärkeren Effekt durch Teilzeitstellen (78 %) als der Handel (75 %) und die Industrie (74 %). Vor allem bei der Deckung des Personalbedarfs erhofft sich der Dienstleistungssektor (56 %) mehr von Teilzeitkräften als die Industrie (43 %).

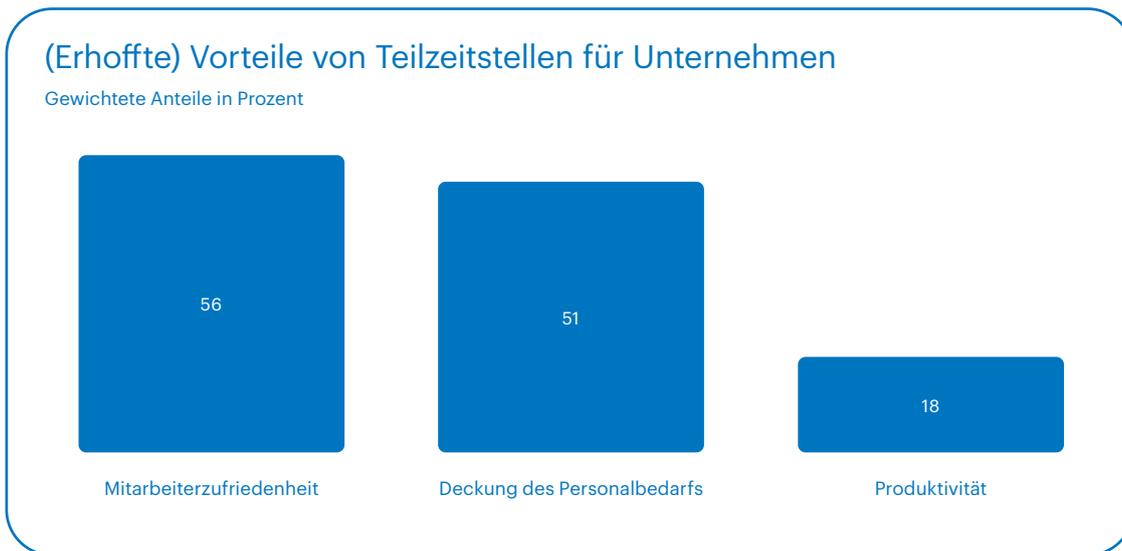


Abbildung 8

Knappe Mehrheit der Unternehmen will in den nächsten 5 Jahren keine neuen Teilzeitstellen schaffen

Eine knappe Mehrheit der Teilnehmenden (54 %) gab an, vorerst keine neuen Teilzeitstellen schaffen zu wollen, 5 % der Unternehmen planen sogar Teilzeitkräfte abzubauen (vgl. Abb. 9). Im Gegensatz dazu wollen 41 % der Unternehmen Stellen aufbauen. Bei Betrieben ab 500 Beschäftigten war häufiger von Teilzeitstellenaufbau die Rede (49 %), etwa genauso viele Teilnehmende wollen die Stellenanzahl konstant halten (48 %), während 3 % ihre Teilzeitstellenanzahl verringern wollen. Nur 34 % der kleinen Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten haben

vor, ihre Anzahl an Teilzeitkräften aufzubauen, 7 % sprechen von Teilzeitstellenabbau. Mit 59 % gaben in dieser Gruppe im Größenklassenvergleich die meisten Unternehmen an, keine neuen Teilzeitstellen schaffen zu wollen. Im Dienstleistungssektor planen die Betriebe häufiger mit zusätzlichen Teilzeitkräften (44 %) als im Handel (41 %) und in der Industrie (36 %). Wie bei der Gesamtheit der Stimmen, gaben auch in allen einzelnen Bereichen die Mehrheit der Betriebe an, keine Teilzeitstellen aufbauen zu wollen.

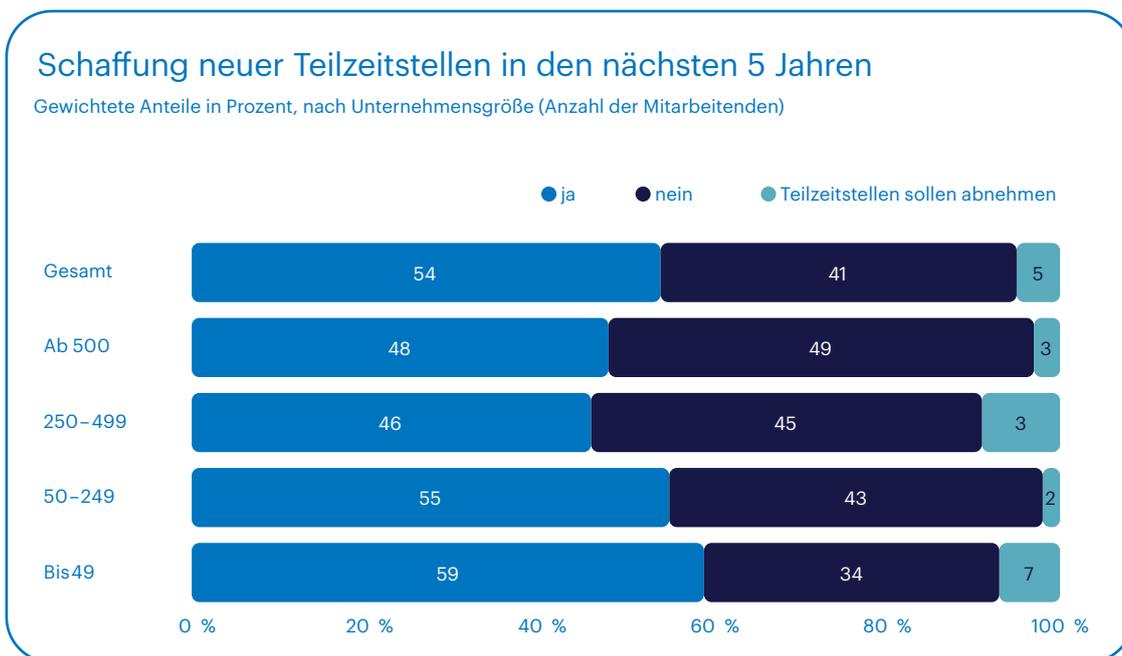


Abbildung 9

Homeoffice hat keinen nennenswerten Einfluss auf Anzahl der Teilzeitstellen

Nur 7 % der Teilnehmenden gaben an, dass sich die Anzahl der Teilzeitarbeitenden aufgrund von Homeoffice verändert habe. Dabei meldeten 6 % der Betriebe eine Erhöhung der Teilzeitarbeitenden, während nur 1 % von einer Verringerung sprach (vgl. Abb. 10). Bei einem Großteil der Teilnehmenden (67 %) hatte die Einführung von Homeoffice keinen Effekt auf die Teilzeitstellen. Für 26 % der Unternehmen ist Homeoffice nicht möglich. Bei Un-

ternehmen mit 250 bis 499 Mitarbeitenden (82 %) und ab 500 Beschäftigten (88 %) gab ein noch deutlich größerer Teil der Teilnehmenden an, dass Homeoffice keine Auswirkung auf die Teilzeitstellen hat. Bei kleinen Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten ist in 46 % der Fälle kein Homeoffice möglich, was die im Größenklassenvergleich geringere Anzahl von Meldungen (49 %) hinsichtlich einer gleichbleibenden Anzahl an Teilzeitstellen erklärt.

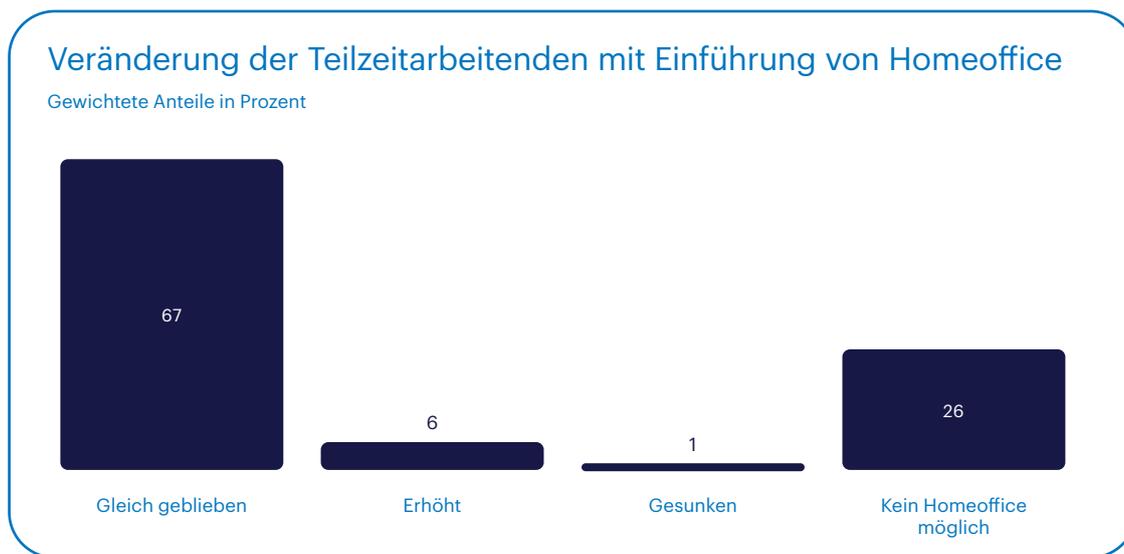


Abbildung 10

Über drei Viertel der Unternehmen setzt keine Anreize um mehr Beschäftigte in Vollzeit zu holen

79 % der Betriebe geben an, keine Anreize zu setzen, um Beschäftigte von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung zu holen. Im Handel sind es sogar 84 %. Im Größenklassenvergleich sprechen nur 13 % der Großunternehmen ab 500 Beschäftigten von Anreizen. Bei den Betrieben mit 250 bis 499 Mitarbeitenden sind es mit 36 % deutlich mehr. Von den Betrieben, die Beschäftigte in die Vollzeit holen wollen, versuchen diese dies am häufigsten mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten (16 %) und einer betrieblichen Altersvorsorge (10 %) (vgl. Abb. 11). Danach folgen Kinderbetreuung (8 %) und eine

Flexibilisierung des Arbeitsortes (6 %). Im Vergleich der Wirtschaftsbereiche setzen die Dienstleister stärker als der Gesamtdurchschnitt auf eine Flexibilisierung der Arbeitszeit (19 %) und auf eine betriebliche Altersvorsorge (11 %). Industriebetriebe hingegen fallen im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt eher mit einer angebotenen Flexibilisierung des Arbeitsortes (8 %) auf. 30 % der Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten bieten eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten an. Auch in dieser Gruppe wird das Instrument einer betrieblichen Altersvorsorge am zweithäufigsten angeboten (18 %).

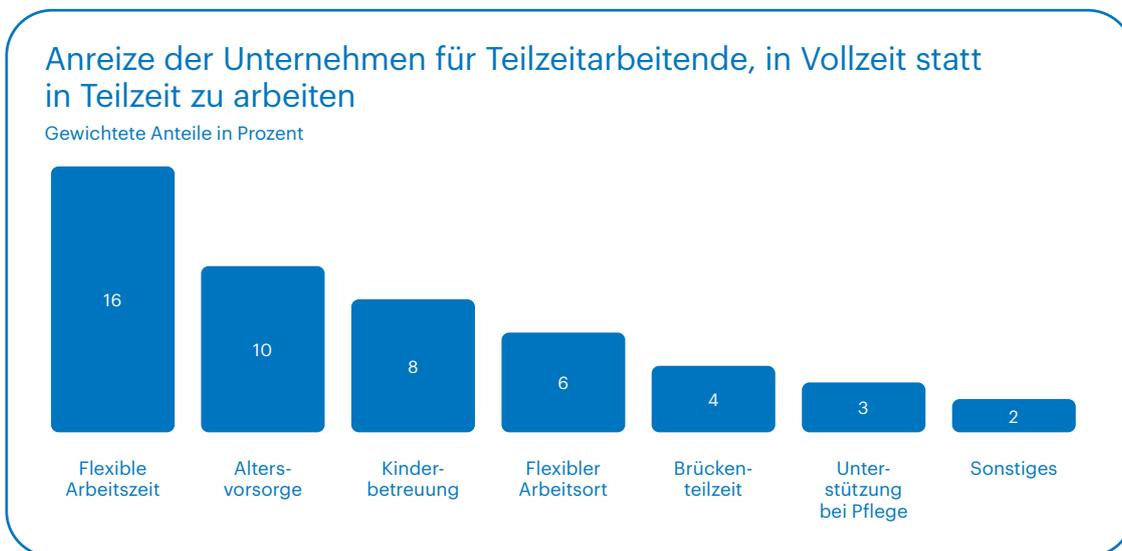


Abbildung 11

Nur knapp jedes zehnte Unternehmen ermöglicht Jobsharing-Modelle

79 % der Betriebe geben an, keine Anreize zu setzen, um Beschäftigte von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung zu holen. Im Handel sind es sogar 84 %. Im Größenklassenvergleich sprechen nur 13 % der Großunternehmen ab 500 Beschäftigten von Anreizen. Bei den Betrieben mit 250 bis 499 Mitarbeitenden sind es mit 36 % deutlich mehr. Von den Betrieben, die Beschäftigte in die Vollzeit holen wollen, versuchen diese dies am häufigsten mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten (16 %) und einer betrieblichen Altersvorsorge (10 %) (vgl. Abb. 11). Danach folgen Kinderbetreuung (8 %) und eine

Flexibilisierung des Arbeitsortes (6 %). Im Vergleich der Wirtschaftsbereiche setzen die Dienstleister stärker als der Gesamtdurchschnitt auf eine Flexibilisierung der Arbeitszeit (19 %) und auf eine betriebliche Altersvorsorge (11 %). Industriebetriebe hingegen fallen im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt eher mit einer angebotenen Flexibilisierung des Arbeitsortes (8 %) auf. 30 % der Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten bieten eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten an. Auch in dieser Gruppe wird das Instrument einer betrieblichen Altersvorsorge am zweithäufigsten angeboten (18 %).

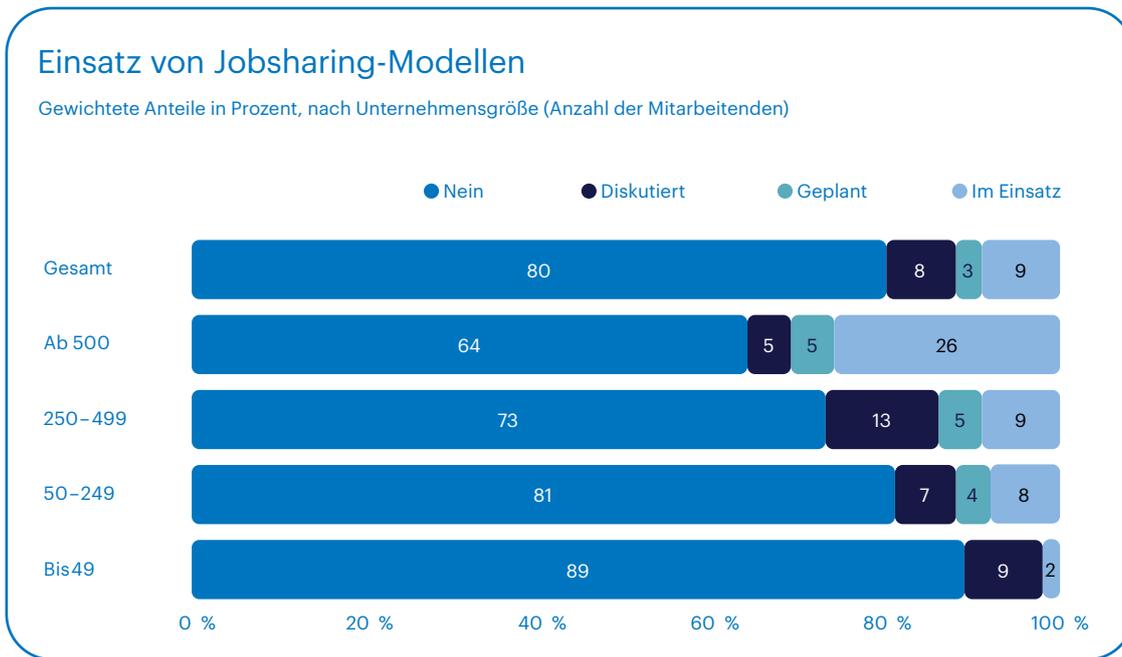


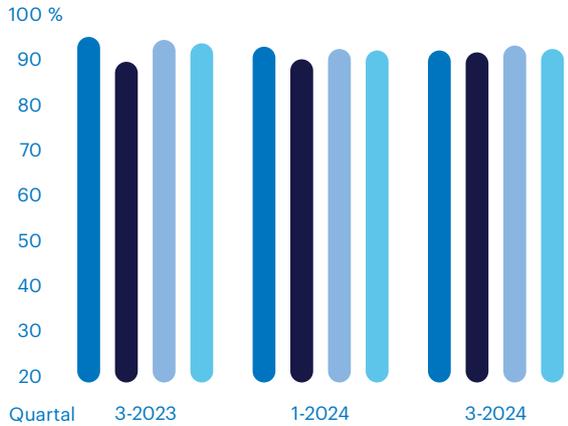
Abbildung 12

Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

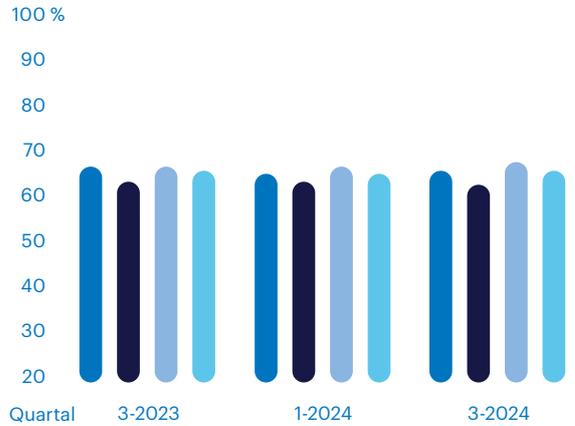
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

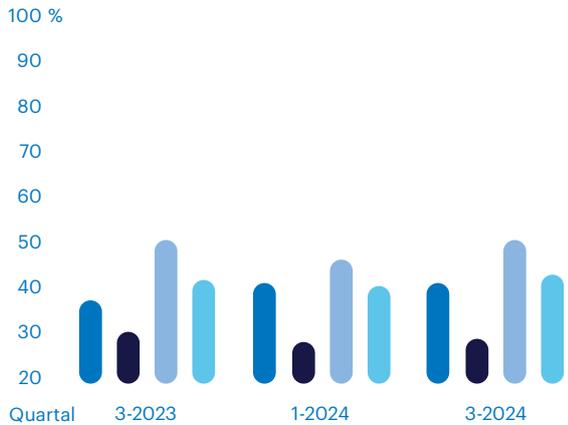
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Freie Mitarbeit

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

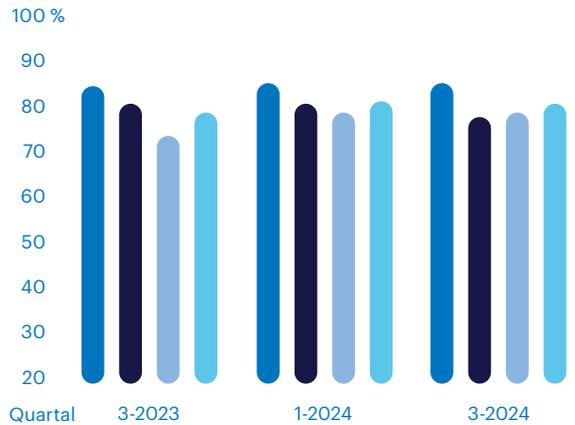
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

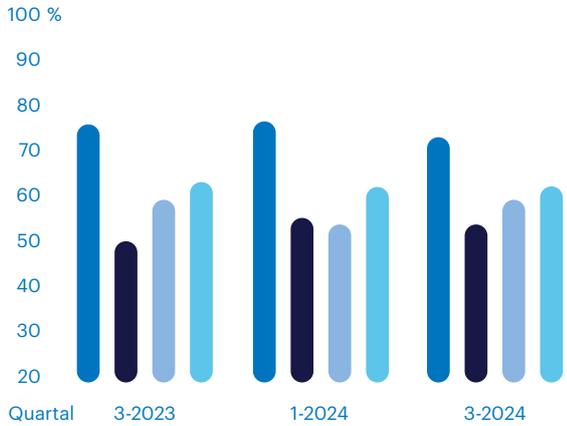


Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Befristete Verträge

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

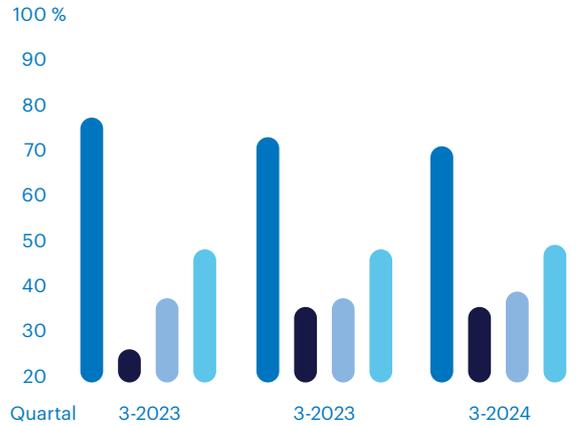
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

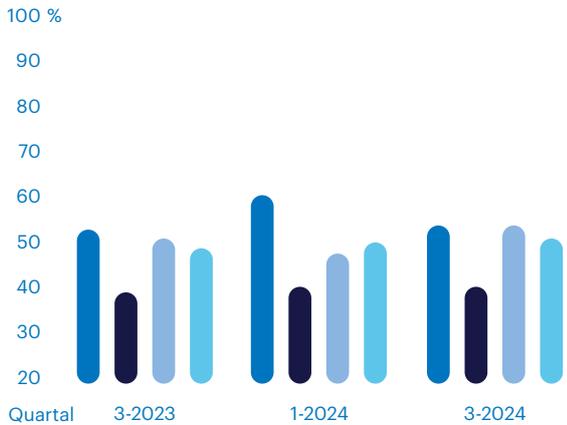
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Outsourcing

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

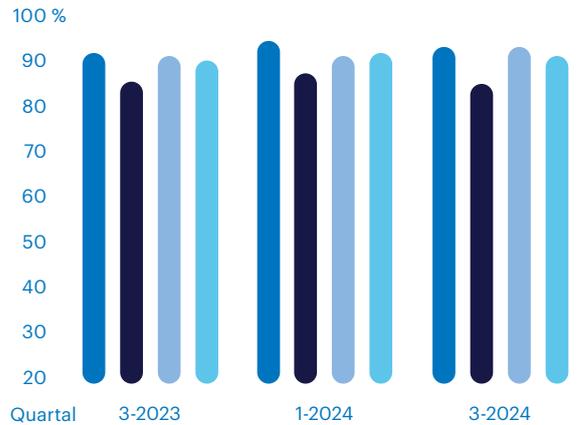
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

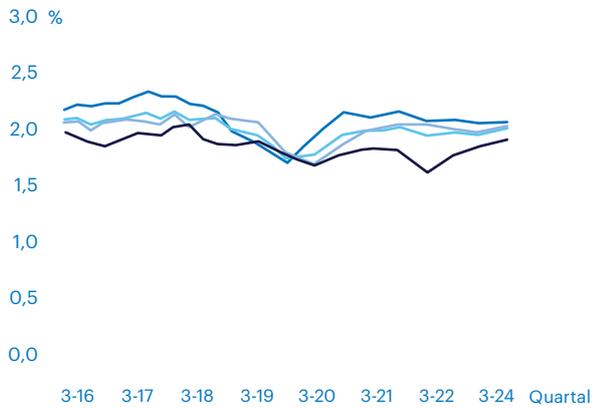


Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

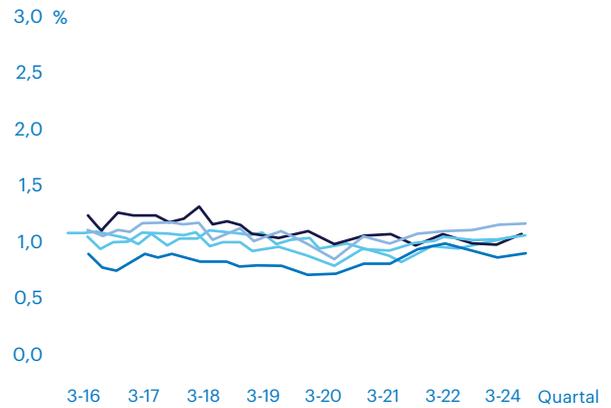
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

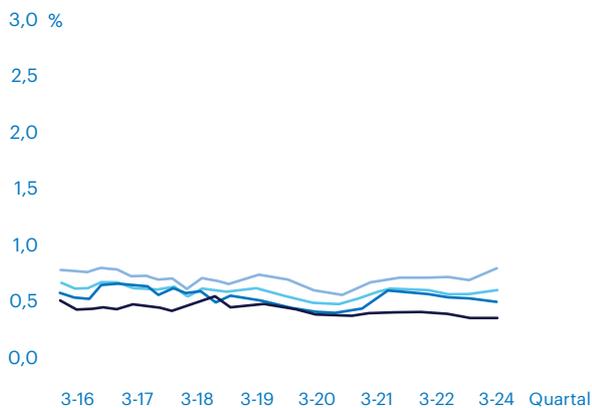
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Freie Mitarbeit

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

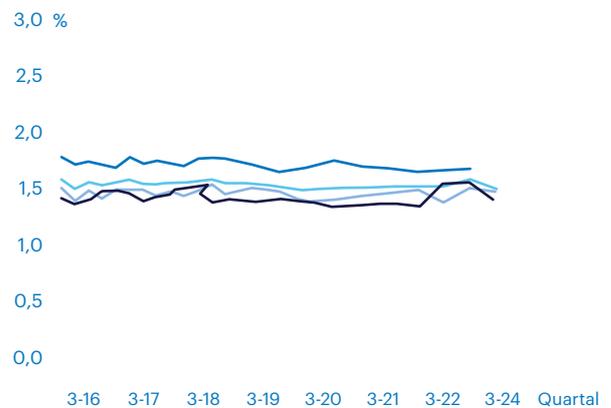
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

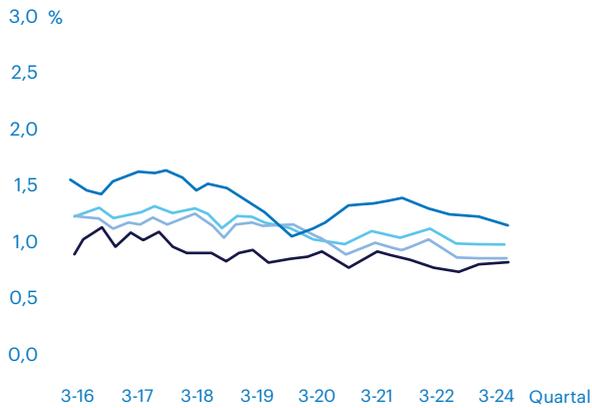


Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Befristete Verträge

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

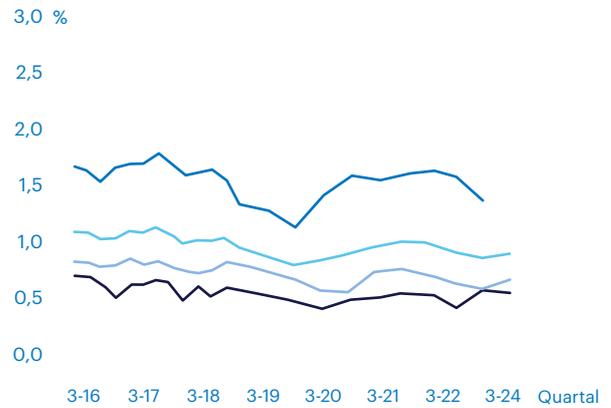
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

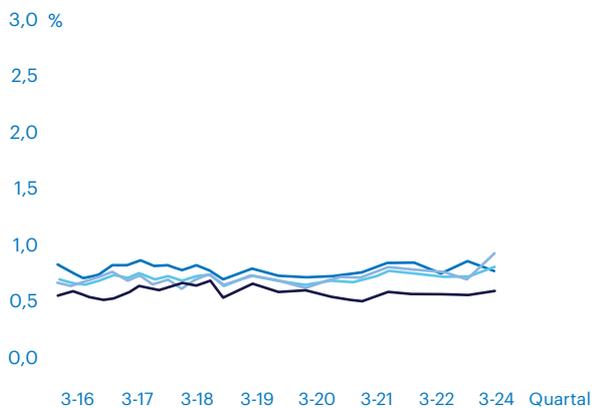
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Outsourcing

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

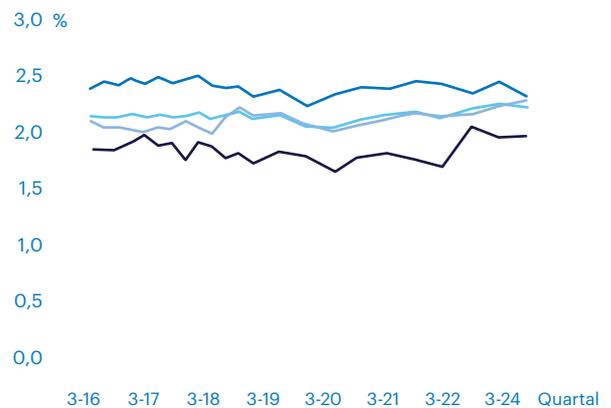
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Über Randstad

Randstad ist einer der weltweit führenden Personaldienstleister mit dem Ziel, so spezialisiert und so fair zu werden wie kein anderes Unternehmen in der Welt der Arbeit. Durch die Unternehmensstrategie „partner for talent“ finden, fördern und verbinden wir spezialisierte Talente mit Unternehmen – weltweit, vor Ort und immer mit hoher Geschwindigkeit. Unsere Angebote umfassen den gewerblich-technischen ebenso wie den Professional-Bereich, digitale Talentlösungen sowie End-to-End-Unternehmenslösungen. Wir schaffen leistungsfähige, vielfältige und agile Teams und unterstützen jeden Einzelnen dabei, eine erfolgreiche Karriere mit gleichen Chancen zu erreichen.

Randstad Deutschland ist mit rund 38.500 Mitarbeitenden, darunter 2.500 internen, und 500 Standorten in 330 Städten vertreten. Unser Umsatzvolumen umfasste 2023 1,843 Milliarden Euro. 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.