

7 Sonstige Umfragen

7.1 Die Randstad ifo Personalleiterbefragung

BERNHARD KASSNER, ANITA JACOB-PUCHALSKA, JULIA SCHRICKER

7.1.1 Zielsetzung und Konzeption

In einem sich schnell verändernden Arbeitsumfeld ist es für Unternehmen wichtig, flexibel auf exogene Faktoren reagieren zu können. Hierzu stehen eine Reihe von Flexibilisierungsinstrumenten zur Verfügung, wie beispielsweise Arbeitszeitkonten und Zeitarbeit. Zur Nutzung und Bedeutung solcher Instrumente für die Unternehmen finden sich in den offiziellen Statistiken jedoch kaum Informationen. Um genauere Informationen über Anwendung und Bedeutung dieser Instrumente zu erhalten, führt das ifo Institut in Zusammenarbeit mit Randstad Deutschland seit 2007 vierteljährlich eine Umfrage unter rund 1.000 Personalleitern unterschiedlicher Wirtschaftsbereiche durch. Mit den Ergebnissen der Befragung lässt sich abbilden, wie sich die Nutzung der Flexibilisierungsinstrumente im Zeitverlauf ändert und ob strukturelle Änderungen oder konjunkturelle Einflüsse sichtbar werden. Darüber hinaus werden mit wechselnden Sonderfragen aktuelle personalpolitische Themen untersucht. Beispiele dafür aus den vergangenen Jahren sind unter anderem Sonderfragen zum Thema Lohnungleichheit, personalpolitische Themen der Parteien im Bundestagswahlkampf 2017, Fragen zur Digitalisierung in deutschen Unternehmen oder der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt. In der Regel werden diese Sonderfragen einmalig gestellt, um Vergleiche anstellen oder Entwicklungen und Tendenzen aufzeigen zu können; es ist aber auch ein wiederholtes Stellen dieser Sonderfragen möglich, wie es beispielsweise im ersten Quartal 2017 beim Thema Beschäftigung von Flüchtlingen der Fall war.

7.1.2 Zusammensetzung des Panels der befragten Unternehmen

Um eine möglichst repräsentative Stichprobe zu erhalten, werden Unternehmen aus den Wirtschaftsbereichen Verarbeitendes Gewerbe und Dienstleistungen sowie Groß- und Einzelhandel befragt. Das Baugewerbe, die Banken- und Versicherungsbranche sowie öffentliche Dienstleister bleiben dagegen aus verschiedenen Gründen außen vor. So ist beispielsweise das Baugewerbe stark von saisonalen Schwankungen betroffen, was das Bild verzerren würde. Daher wird davon ausgegangen, dass die befragten Wirtschaftsbereiche die Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen ausreichend widerspiegeln.

7 Sonstige Umfragen

Die Erhebung muss zum einen repräsentative Ergebnisse für die deutsche Wirtschaft liefern, darüber hinaus sollen aber auch für unterschiedliche Größenklassen und Wirtschaftsbereiche belastbare Aussagen getroffen werden können. Es wird also eine ausreichende Menge an Antworten benötigt, um diese differenziert auswerten zu können. Daher soll der Teilnehmerkreis möglichst 1.000 Unternehmen umfassen. Sinkenden Antwortquoten wird durch eine Neuwerbung zusätzlicher Befragungsteilnehmer entgegengewirkt.

Im Durchschnitt der letzten fünf Befragungen zwischen dem 4. Quartal 2016 und dem 4. Quartal 2017 stammten 43% der Antworten von Betrieben mit weniger als 49 Beschäftigten sowie 39% von Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten. Weitere 10% der Antworten kamen von Unternehmen, die zwischen 250 und 499 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, und etwa 8% des Rücklaufs entfielen auf Unternehmen mit mehr als 500 Angestellten. Nach Wirtschaftsbereichen sortiert sind 45% der antwortenden Unternehmen dem Verarbeitenden Gewerbe, 19% dem Handel und 36% dem Dienstleistungssektor zuzuordnen. Diese ungleiche Verteilung spiegelt auch die reale Verteilung der Unternehmen in der deutschen Wirtschaft wider und trägt somit zur Erhebung repräsentativer Ergebnisse bei.

7.1.3 Fragenkatalog

Der Fragebogen (Stand 1. Quartal 2018) ist dabei wie folgt aufgebaut: im ersten Abschnitt werden die Personalleiter nach ihrer Einschätzung zur Bedeutung von verschiedenen Flexibilisierungsinstrumenten in ihrem Betrieb befragt. Als Antwortmöglichkeit gibt es hierbei „hoch/ mittel/ gering“ oder „keine Anwendung“. Die Instrumente, die dabei abgefragt werden, sind Überstunden, befristete Verträge, Mini-/Midijobs, Leiharbeit, freie Mitarbeiter, Outsourcing, innerbetriebliche Umsetzung und Arbeitszeit-/Gleitzeitkonten. Zudem gibt es eine Antwortmöglichkeit zu Flexibilisierungsmaßnahmen im Personalbereich generell, einschließlich zuvor nicht genannter Instrumente. Beim zweiten Abschnitt handelt es sich um Sonderfragen. Die Sonderfrage ist hierbei nicht als eine alleinstehende Frage, sondern vielmehr thematisch zu verstehen und beinhaltet mehrere individuelle Fragen zum aktuellen Thema. Fragestellung und Antwortmöglichkeiten variieren somit von Quartal zu Quartal.

Der ursprüngliche Fragebogen wurde seit der ersten Befragung im Jahr 2007 immer wieder leicht optimiert und angepasst. Im Jahr 2010 wurde der Fragebogen an einigen Stellen gekürzt. Im Jahr 2013 wurden die Flexibilisierungsmaßnahmen um die Antwortmöglichkeit „keine Anwendung“ ergänzt, um noch bessere Einblicke in die Bedeutung der verschiedenen Maßnahmen zu erlangen. Dies muss bei einer Auswertung der Befragung über die Zeit beachtet werden, da es sich hier um einen Strukturbruch handelt. Weil es zuvor die Antwortmöglichkeit „keine Anwendung“ nicht gab, hatten Unternehmen, die das jeweilige Instrument nicht anwenden, diesem sehr häufig eine niedrige Bedeutung beigemessen. Das führte zu einer Verzerrung in den Antworten, vergleichbare Analysen bis zum aktuellen Rand sind daher erst seit 2013 möglich.

Bis zum Jahr 2014 wurde zudem die voraussichtliche Entwicklung der Bedeutung der ver-

schiedenen Maßnahmen in der nahen Zukunft erfasst. Da die Unternehmen jedoch fast ausschließlich keine Veränderungen erwarteten und damit aus den Daten kein Vorlauf zum Verlauf der tatsächlichen Bedeutung erkennbar war – wie es bei der Konzeption des Fragebogens erwartet worden war –, hat das ifo Institut diese Frage zu Beginn des Jahres 2015 gestrichen. Eine mögliche Begründung für das Antwortverhalten in Bezug auf die Erwartungsfrage ist darin zu finden, dass es sich hier eher um strukturelle – und damit langsam voranschreitende – Veränderungen handelte, als um konjunkturelle Entwicklungen, die man in den jeweiligen Befragungswellen deutlich sehen würde.

Abbildung 7.1: Fragebogen zu den Flexibilisierungsinstrumenten

A) Welche Bedeutung messen Sie den folgenden Flexibilisierungsinstrumenten in Ihrem Betrieb zu?

(Die Angaben beziehen sich nur auf Ihre(n) Betrieb(e) in Deutschland)

| Instrumente | Die derzeitige Bedeutung im Unternehmen ist ... | | | Keine Anwendung |
|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | hoch | mittel | gering | |
| 1) Überstunden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2) Zusatz-/Ersatzpersonal auf Basis befristeter Verträge | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3) Zusatz-/Ersatzpersonal auf Minijobbasis/Midijobbasis | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4) Einsatz von Zeitarbeitnehmern (Leiharbeitnehmern) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5) Einsatz freier Mitarbeiter / Freelancer | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6) Outsourcing | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7) Innerbetriebliche Umsetzungen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8) Arbeitszeitkonten / Gleitzeitkonten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9) Flexibilisierungsmaßnahmen im Personalbereich generell (einschließlich oben nicht genannter Maßnahmen) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Über die Position als Personalleiter hinausgehende Informationen zur ausfüllenden Person, wie etwa Geschlecht, Alter oder Abschlüsse, wurden in der Personalleiterbefragung im Gegensatz zu anderen Umfragen wie dem World Economic Survey bisher nicht abgefragt.

7.1.4 Auswertungsmethodik

Methodisch orientiert sich die Auswertung der Ergebnisse an der Saldenmethodik der ifo Konjunkturumfragen. Zunächst wird der Anteil der Firmen erfasst, bei denen die jeweiligen Flexibilisierungsinstrumente auch tatsächlich angewendet werden. Diese Unternehmen können die Bedeutung der verschiedenen Instrumente mit „hoch“, „mittel“ oder „gering“ bewerten. Anschließend wird der jeweilige Anteil der drei Kategorien unter den Firmen, bei welchen die Maßnahme zum Einsatz kommt, ermittelt. Aus der Differenz der Anteile der Antworten „hohe Bedeutung“ und „niedrige Bedeutung“ wird dann ein Saldo bestimmt, der als Indikator für die Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahme verwendet wird. Liegt dieser im positiven Bereich, so haben die Unternehmen die Bedeutung häufiger mit „hoch“ bewertet als mit „niedrig“.

Neben den Hauptindikatoren für die gesamte deutsche Wirtschaft können auch Auswertungen

7 Sonstige Umfragen

aufgegliedert nach den unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen bzw. nach den verschiedenen Firmengrößen durchgeführt werden.

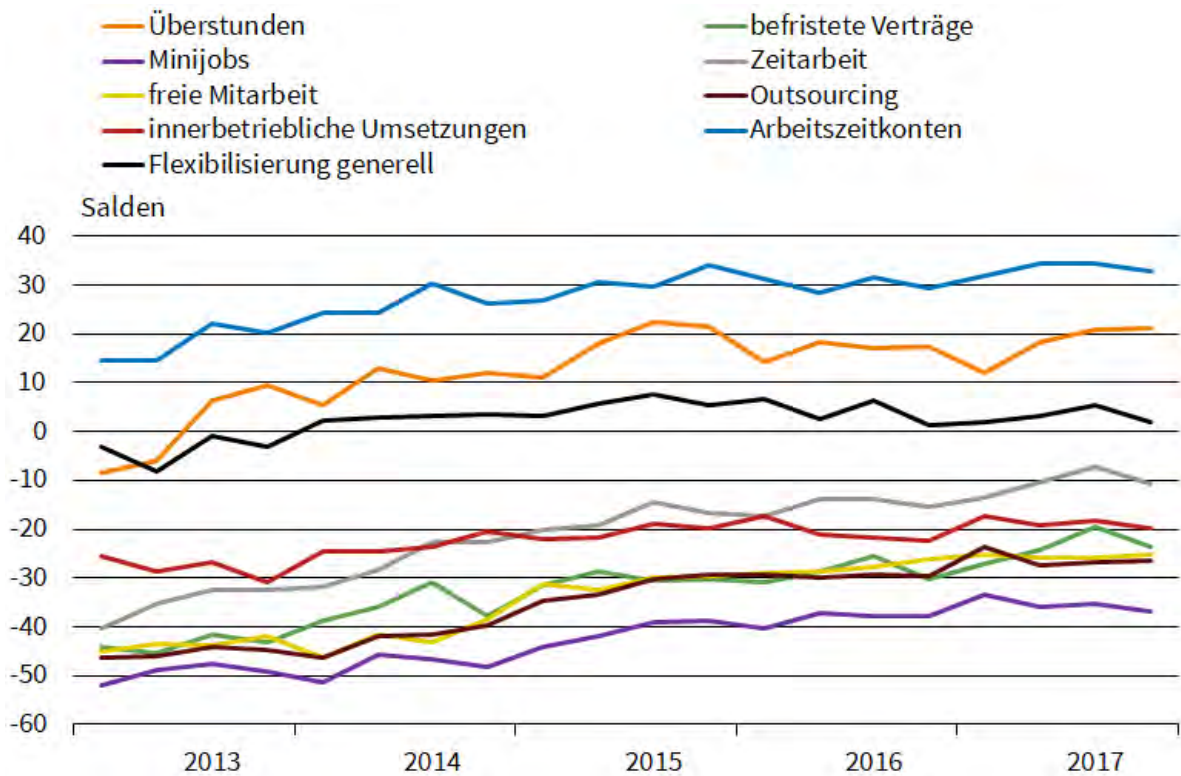
Obwohl die Umfrageergebnisse zur Bedeutung der jeweiligen Flexibilisierungsmaßnahmen seit 2008 verfügbar sind, muss der Strukturbruch in den Daten ab dem Jahr 2013 beachtet werden. Die bereits beschriebene Ergänzung des Fragebogens ermöglicht es, nur diejenigen Unternehmen bei der Einschätzung der Bedeutung zu berücksichtigen, die das Instrument auch wirklich anwenden. Für einen Vergleich über den gesamten Umfragezeitraum müssten die Ergebnisse der Jahre 2008 bis 2013 um einen Faktor bereinigt werden; möglich ist dabei aber nur eine Schätzung. Die übrigen Anpassungen des Fragebogens haben keine derartigen Auswirkungen auf die Auswertung der Daten und schränken die Vergleichbarkeit nicht ein.

7.1.5 Ergebnisse der Umfrage und Analysepotenziale

Fast über den gesamten Beobachtungszeitraum wird den Flexibilisierungsinstrumenten Arbeitszeitkonten und Überstunden die mit Abstand höchste Bedeutung beigemessen (vgl. Abbildung 7.2). Alle anderen Maßnahmen weisen durchgängig einen negativen Saldo auf. Die Bedeutung von Zeitarbeit ist dabei jedoch seit Mitte 2013 immer weiter gestiegen und liegt aktuell an dritter Stelle. Es zeigt sich, dass insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe seit 2013 die Zahl der Unternehmen, die der Zeitarbeit eine hohe Bedeutung beimessen, stetig zugenommen hat. Zuletzt gelang der Zeitarbeit in diesem Bereich sogar der Sprung in den positiven Bereich, d.h. dass ihr die Unternehmen häufiger eine hohe Bedeutung beimessen als eine niedrige. Im Handel und im Dienstleistungsbereich ist der Anteil dieser Unternehmen dagegen nur leicht gestiegen; die Mehrzahl sieht in diesen Bereichen weiterhin nur eine geringe Bedeutung der Zeitarbeit. In allen drei Wirtschaftsbereichen ist gleichzeitig der Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit einsetzen, zurückgegangen. Zeitarbeit wird also einerseits von immer weniger Firmen angewendet; diejenigen, die dieses Instrument verwenden, messen ihm jedoch andererseits immer öfter eine hohe Bedeutung bei. Etwas weniger hoch wird die Bedeutung von innerbetrieblichen Umsetzungen bewertet, sie ist zuletzt gesunken. Outsourcing und freie Mitarbeit werden deutlich höher bewertet als noch vor zwei Jahren und sind aktuell gleichauf mit befristeten Verträgen. Unter den betrachteten Flexibilisierungsmaßnahmen wird den Minijobs die geringste Bedeutung beigemessen.

Die für jede Umfrage individuell entwickelten Sonderfragen im zweiten Teil des Fragebogens beschäftigen sich mit aktuellen personal- oder wirtschaftspolitischen Fragestellungen. Zudem werden die Erwartungen der Personaler bzgl. Auswirkungen von gesetzlichen Änderungen abgefragt. Sind diese bereits implementiert, so werden tatsächliche Auswirkungen auf die Unternehmen sowie deren Reaktionen und eingeleitete Maßnahmen erfasst. Die Sonderfragen können somit einen Beitrag zur Evaluierung von gesetzlichen Änderungen leisten.

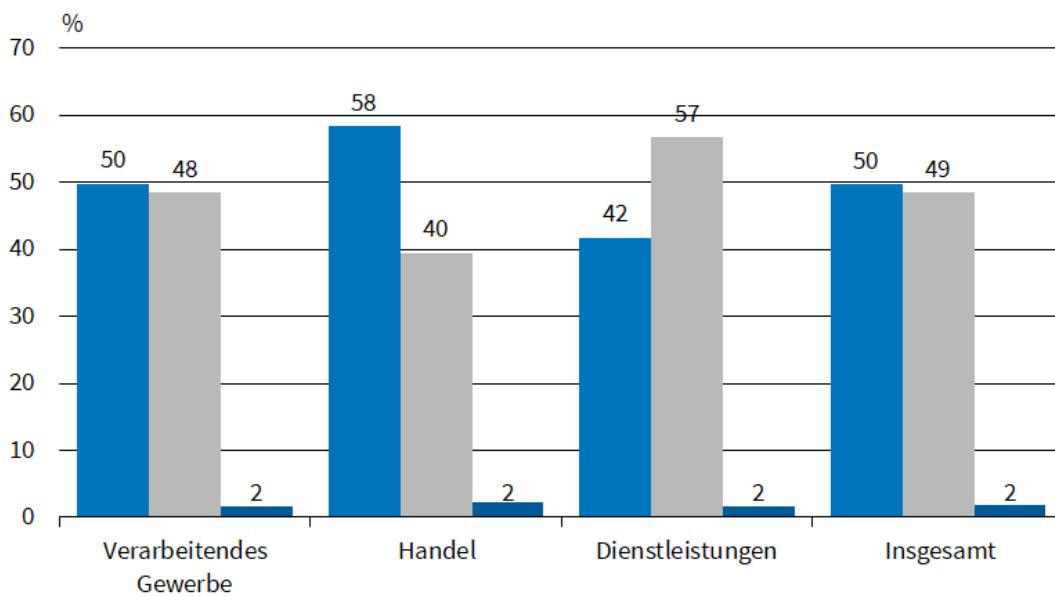
Abbildung 7.2: Die Entwicklung der Bedeutung von Flexibilisierungsmaßnahmen



Quelle: Randstad ifo Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

Abbildung 7.3: Existenz von Entgeltunterschieden in Unternehmen

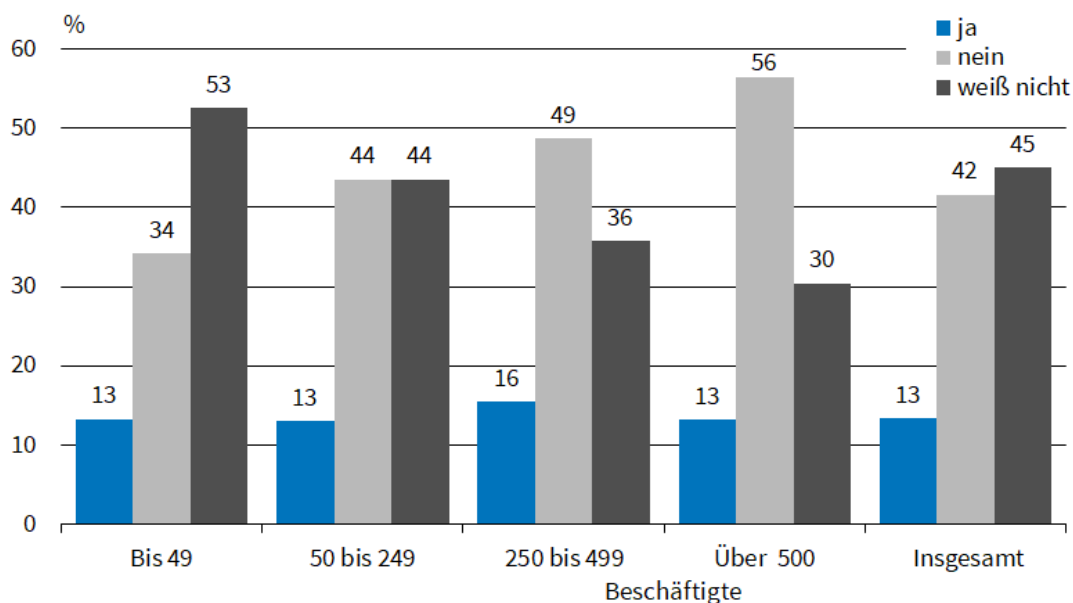


Quelle: Randstad ifo Personalleiterbefragung.

© ifo Institut

7 Sonstige Umfragen

Abbildung 7.4: Erwartete Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes



Quelle: Randstad ifo Personalleiterbefragung.

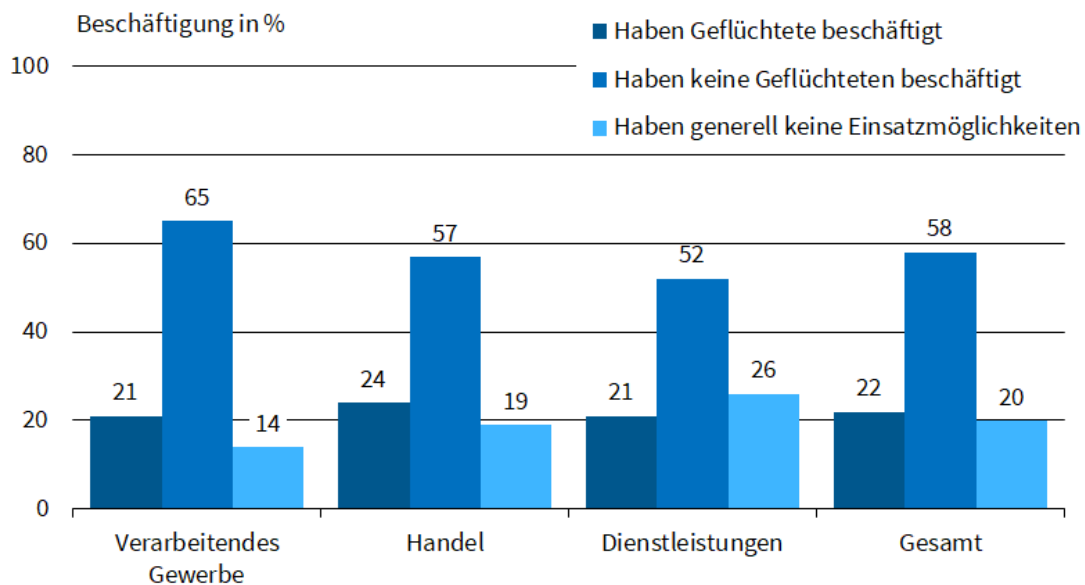
© ifo Institut

Im 4. Quartal 2017 wurden die Personalleiter zur Lohnungleichheit und dem Entgelttransparenzgesetz, das im Juli 2017 in Kraft getreten war, befragt. Die Hälfte der Befragungsteilnehmer gab an, dass Entgeltunterschiede zwischen Mitarbeitern mit vergleichbaren Tätigkeiten und Positionen in ihrem Unternehmen existierten. Knapp die Hälfte sah keine Lohnunterschiede, 2% waren nicht sicher. Über die Größenklassen hinweg war diese Verteilung relativ konstant, deutlichere Unterschiede waren zwischen den Sektoren festzustellen. Wie in Abbildung 7.3 dargestellt, scheint die Lohnungleichheit im Handel am stärksten ausgeprägt zu sein. Hier berichteten 58% der Personalleiter von Entgeltunterschieden. In der Industrie sahen 50% Lohnunterschiede, im Dienstleistungsbereich waren es 42%.

Als Ursachen für mögliche Lohnunterschiede, die in der Person der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers begründet sind, führten die Personalleiter vor allem die Dauer der Berufserfahrung (43%), Arbeitsleistung (36%) sowie Schulbildung (18%) an. Bei der Frage nach Merkmalen, die außerhalb der Person des Angestellten begründet liegen, aber geeignet sind, Entgeltunterschiede zu erklären, scheint die Dauer der Betriebszugehörigkeit die größte Rolle zu spielen (32%). Verhandlungsgeschick stuften 21% als relevant ein. Unterschiede in Voll- und Teilzeit benannten 12%, Befristung 6%. Faktoren wie Zeitarbeit und Tarifbindung wurde keine Bedeutung beigemessen. Dem Entgelttransparenzgesetz, das Beschäftigten das Recht einräumt, Auskunft über das Gehalt einer Kollegin bzw. eines Kollegen in vergleichbarer Position zu erhalten, stehen die Befragungsteilnehmer insgesamt eher skeptisch gegenüber. Neben einer eher ablehnenden Haltung offenbaren die Befragungsergebnisse auch eine relativ große Unsicherheit. Gut ein Viertel der befragten Personalleiter gab an, nicht zu wissen, ob ihr Unternehmen vom Entgelttransparenzgesetz betroffen ist (19% sind eigenen Angaben zufolge betroffen, 56% nicht). Besonders groß ist die Unsicherheit dabei unter Unternehmen

mit weniger als 50 bzw. weniger als 250 Beschäftigten. Auch was die Effektivität dieser Maßnahme angeht, sind die Erwartungen eher verhalten, wie Abbildung 7.4 illustriert: Nur 13% der befragten Personalleiter glauben, dass das Entgelttransparenzgesetz ein wirkungsvolles Instrument sei, um geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten zu reduzieren. 42% hingegen halten es für ungeeignet, 45% haben keine Meinung dazu. Die Ablehnung nimmt mit steigender Mitarbeiterzahl deutlich zu – von 34% bei Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten auf 56% bei Firmen mit mehr als 500 Beschäftigten (vgl. Schrickler 2018).

Abbildung 7.5: Beschäftigung von Geflüchteten



Quelle: Randstad ifo Personalleiterbefragung im 1. Quartal 2017.

© ifo Institut

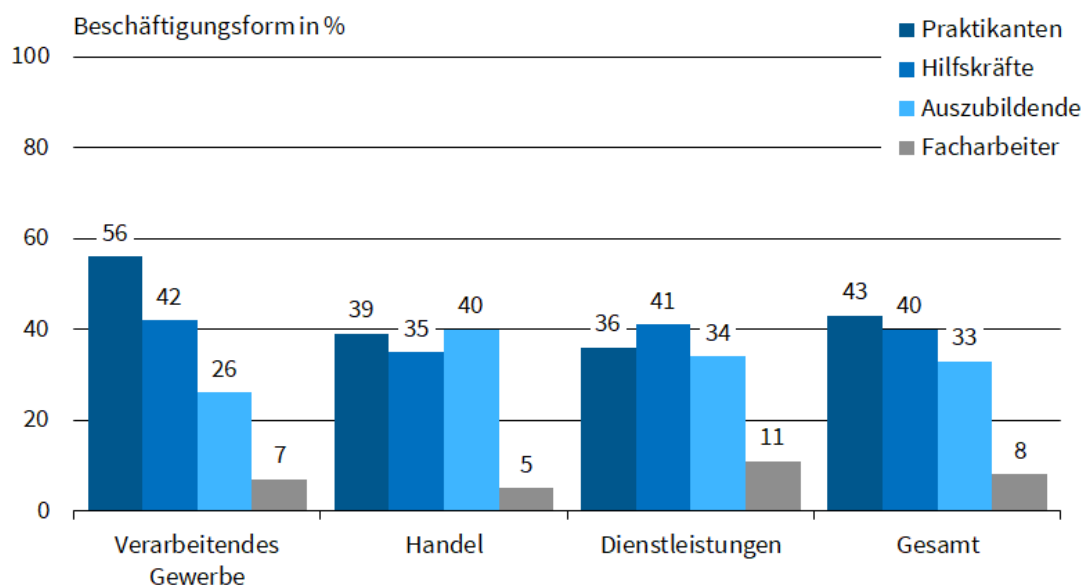
Im 1. Quartal 2017 wurden die Umfrageteilnehmer zur Beschäftigung von Geflüchteten befragt. Hierbei gaben 22% der befragten Firmen an, in den vergangenen 24 Monaten Geflüchtete beschäftigt zu haben oder aktuell zu beschäftigen. 58% der Unternehmen antworteten, bislang noch keine Erfahrung mit Geflüchteten zu haben, und 19% gaben an, generell keine Einsatzmöglichkeiten in ihrem Unternehmen zu sehen. Als Gründe hierfür wurden unter anderem Sprache, Qualifikation und andere branchenspezifische Voraussetzungen genannt. Abbildung 7.5 veranschaulicht die Ergebnisse differenziert nach Wirtschaftsbereichen. Im Dienstleistungsbereich wurden die Hindernisse als besonders hoch eingeschätzt, während im Verarbeitenden Gewerbe nur 14% der befragten Unternehmen generell keine Einsatzmöglichkeiten sahen. Jedoch gaben zwei Drittel der Industriefirmen an, noch keine Geflüchteten beschäftigt zu haben, was unter anderem daran lag, dass sie noch keine Bewerbungen erhalten hätten. Jedes fünfte Unternehmen, das angab, im vergangenen Jahr Geflüchtete beschäftigt zu haben, nahm dabei staatliche Förderungen in Anspruch.

Auch bei der Beschäftigungsmöglichkeit zeichnet sich ein eindeutiges Bild ab, 43% aller befragten Unternehmen stellten demnach Geflüchtete als Praktikanten ein, 40% als Hilfskräfte und 33% als Auszubildende. Lediglich 8% der Geflüchteten wurden als Facharbeiter eingestellt.

7 Sonstige Umfragen

Auch hier gibt es Unterschiede zwischen den Wirtschaftsbereichen (vgl. Abbildung 7.6).

Abbildung 7.6: Beschäftigungsformen von Geflüchteten



Quelle: Randstad ifo Personalleiterbefragung im 1. Quartal 2017.

© ifo Institut

Da diese Sonderfrage bereits im 4. Quartal 2015 gestellt wurde, können durch die zweite Befragung Veränderungen festgestellt werden. Hatten 2015 lediglich 7% der befragten Firmen angegeben, in den vergangenen 24 Monaten Geflüchtete beschäftigt zu haben oder aktuell zu beschäftigen, so waren es 2017 bereits 22%, was einer Verdreifachung entspricht. Zudem hatten 2015 auch 23% der Unternehmen angegeben, im Jahr 2016 Geflüchtete beschäftigen zu wollen – eine Zahl, die die Ergebnisse aus dem 1. Quartal 2017 nur zu genau widerspiegelt (vgl. Jacob-Puchalska 2015 und Jacob-Puchalska 2017).

Neben den Fragen zur Lohnungleichheit sowie zur Beschäftigung von Geflüchteten gab es in den letzten Jahren viele weitere interessante Sonderfragen. Die Ergebnisse der Sonderfrage zur Digitalisierung beispielsweise zeigen, dass viele Personalleiter bereits den großen aus der Digitalisierung erwachsenden Handlungsbedarf erkannt haben. Insbesondere die Weiterbildung von Mitarbeitern steht dabei weit oben auf der Agenda. Oftmals geht dies über vereinzelte Weiterbildungskurse hinaus bis hin zu weitreichenderen Maßnahmen im Bereich der Weiterbildung, Umschulung und Förderung von lebenslangem Lernen (vgl. Heimisch u. a. 2017 und Schrickler 2017b). Die Befragung zu den personalpolitisch relevanten Wahlkampfvorschlägen der Parteien im Bundestagswahlkampf 2017 zeigt, dass Themenschwerpunkte, die Politik und Unternehmen jeweils setzen, nicht ganz deckungsgleich sind. Hierzu wurden die Personalleiter um ihre Einschätzungen zu Auswirkungen auf ihren Personalbestand durch die diskutierten arbeitsmarktrelevanten Maßnahmen gebeten. Aus dem Rücklauf lässt sich ableiten, dass die Personalleiter vor allem Fragen rund um Arbeitszeitregelungen, Kündigungsschutz sowie Fachkräftemangel beziehungsweise Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt beschäftigen. Einigen der Themen, die im Wahlkampf debattiert wurden, messen

viele Personalleiter jedoch nur relativ wenig Bedeutung bei, wie beispielsweise der Streichung der elfstündigen Ruhezeit. Andere Themen, die den Personalleitern auf den Nägeln brennen, wie zum Beispiel der Mindestlohn, spielten eine untergeordnete Rolle im Wahlkampf (vgl. Schrickler 2017a und Schrickler 2017c).

Die Personalleiterbefragung ist aufgrund des umfangreichen Panels teilnehmender Firmen, das einen Querschnitt der deutschen Wirtschaft darstellt, ein valides Instrument für die Analyse verschiedenster Forschungsthemen, die Flexibilisierungsmaßnahmen im Personalbereich zum Inhalt haben, und bietet auch darüber hinaus zahlreiche Auswertungspotenziale. Externen Forschern, die aufgrund wissenschaftlicher Forschungsprojekte an den Mikrodaten interessiert sind, stehen diese im LMU-ifo Economics & Business Data Center zur Auswertung vor Ort kostenlos zur Verfügung.