



Flexible Arbeitsverhältnisse 2007

Status quo und Trends in Deutschland

Studie durchgeführt von



HAYS

Inhalt

➤ <u>Studiendesign</u>	3
➤ <u>Stichprobenstruktur</u>	4
➤ <u>Entwicklungen und Trends in Deutschland</u>	5
➤ <u>Akzeptanz flexibler Arbeitsverhältnisse</u>	8
➤ <u>Schlüsselfaktoren für die Einführung flexibler Arbeitsverhältnisse</u>	9
➤ <u>Einsatzbereiche und Arbeitsinhalte</u>	10
➤ <u>Zufriedenheit</u>	13
➤ <u>Sourcing</u>	14
➤ <u>Sieben Thesen zur Zukunft flexibler Arbeitsverhältnisse</u>	15

Impressum und Copyright:

Hays AG
Willy-Brandt-Platz 1-3
68161 Mannheim
www.hays.de

Vorstand: Dieter Dürr (Vorsitzender), Klaus Breitschopf, Tom Schoenrock
HRB 8258 Amtsgericht Mannheim – USt-IdNr. DE 8128871896

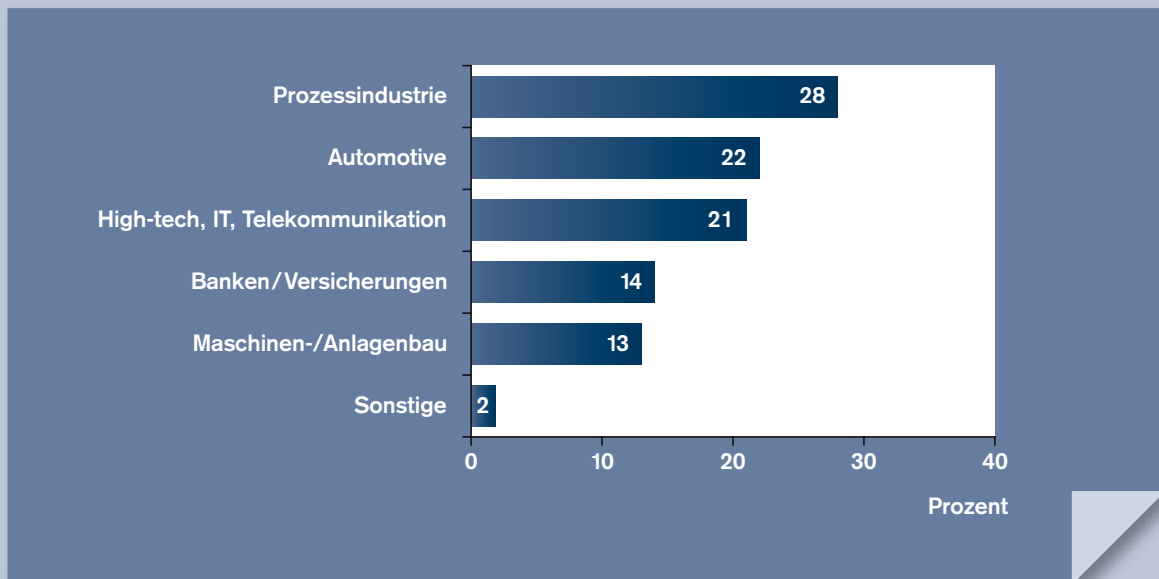
Hinweis: Diese Studie wurde sorgfältig nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Die Hays AG muss jedoch jedwede Haftung für Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben und Berechnungen sowie für Schäden und Nachteile, die Informationsgebern und -nutzern entstehen, ausschließen.

Die vorliegende Marktstudie „Flexible Arbeitsverhältnisse 2007“ reflektiert den aktuellen Stand und die Entwicklung flexibler Arbeitsverhältnisse in deutschen Unternehmen. Grundlage der Analyse ist eine computergestützte telefonische Befragung der Entscheider in 175 deutschen Unternehmen. Zwei Drittel davon sind Großunternehmen mit einem Jahresumsatz von über 500 Mio. €.

Durchgeführt wurde die Studie der Hays AG von der Bochumer Unternehmensberatung BRCG (Dr. Bergmann Dr. Rohde & consulting group gmbh). Das Befragungskonzept wurde von beiden Unternehmen gemeinsam entwickelt und deckt alle wesentlichen Aspekte flexibler Arbeitsformen und -verhältnisse ab. Als flexible Arbeitsverhältnisse werden in der Studie sowohl Freiberufler als auch Zeitarbeitskräfte definiert, die auf Zeit oder für Projekte in deutschen Unternehmen eingesetzt wurden.

Schwerpunkte der im Februar 2007 durchgeführten Befragung waren Einsatz, Zufriedenheit, Vergütung, Bedeutung und Entwicklungstendenzen flexibler Arbeitsformen, Einflüsse auf die Einführung flexibler Arbeitsverhältnisse und die Struktur der befragten Unternehmen.

Breiter Branchenquerschnitt in der Stichprobe mit Schwerpunkten im industriellen Bereich.



Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen?

(n=175)

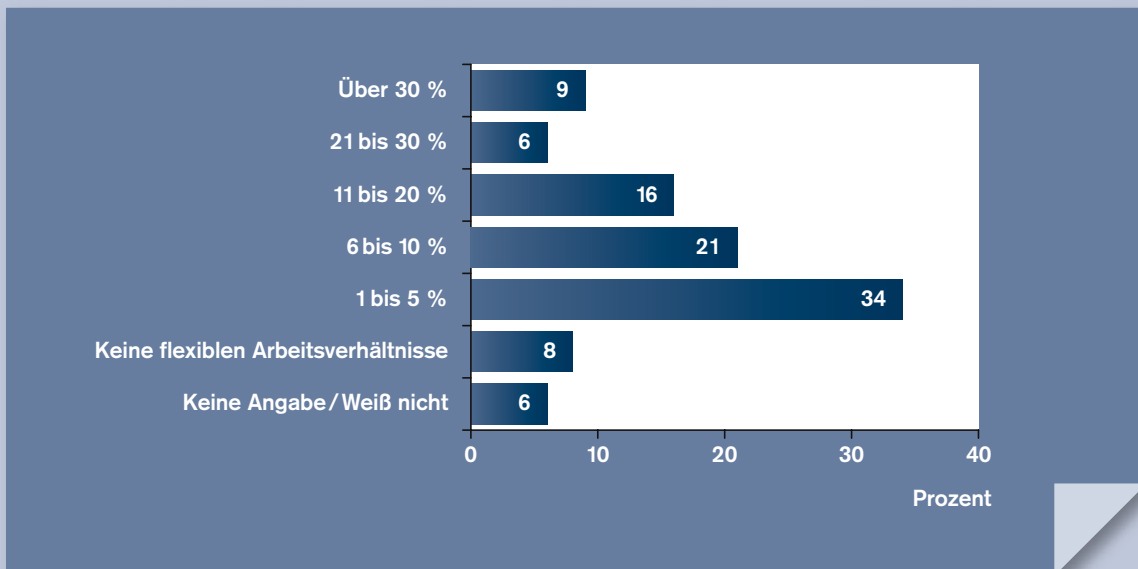
Die Analyse basiert auf einer Stichprobe mit drei Dimensionen – der Unternehmensgröße, der Branche sowie des Funktionsbereiches der Befragten. Berücksichtigt sind nur deutsche Unternehmen des gehobenen Mittelstandes sowie Großunternehmen, da flexible Arbeitsverhältnisse in kleineren mittelständischen Unternehmen und Kleinstunternehmen aktuell noch keine hohe Relevanz besitzen. Die Unternehmen wurden anhand einer zufälligen Stichprobe ausgewählt.

Die Abgrenzung zwischen gehobenem Mittelstand und Großunternehmen erfolgt auf Basis von Umsatz und Mitarbeiterzahl. Als gehobener Mittelstand werden Unternehmen mit einem Umsatz von 150 bis 500 Mio. € bzw. mit bis zu 999 Mitarbeitern in Deutschland eingestuft. Als Großunternehmen werden Firmen mit über 500 Mio. € Umsatz bzw. mehr als 1.000 Mitarbeitern in Deutschland definiert.

Die Studie berücksichtigt einen Querschnitt verschiedener Branchen. Der Fokus liegt auf Automotive, Banken und Versicherungen, High-tech, IT

und Telekommunikation, Maschinen- und Anlagenbau sowie Prozessindustrie. Bei der Auswahl der Gesprächspartner wurde auf eine ausgewogene Verteilung hinsichtlich der im Unternehmen ausgeübten Funktionen geachtet. Es wurden sowohl Verantwortliche im Personal- als auch im Einkaufswesen sowie aus den Bereichen Produktion und Entwicklung, Finanzen und Controlling sowie IT bzw. EDV befragt. Um eine hohe Validität der Ergebnisse zu gewährleisten, wurden nur Personen mit Entscheiderfunktion im Unternehmen berücksichtigt.

Bei einem Drittel der Befragten war der Anteil flexibler Arbeitsverhältnisse 2006 im zweistelligen Prozentbereich.



Wie hoch war in den letzten 12 Monaten der prozentuale Anteil flexibler Arbeitsverhältnisse in Ihrem Unternehmen?

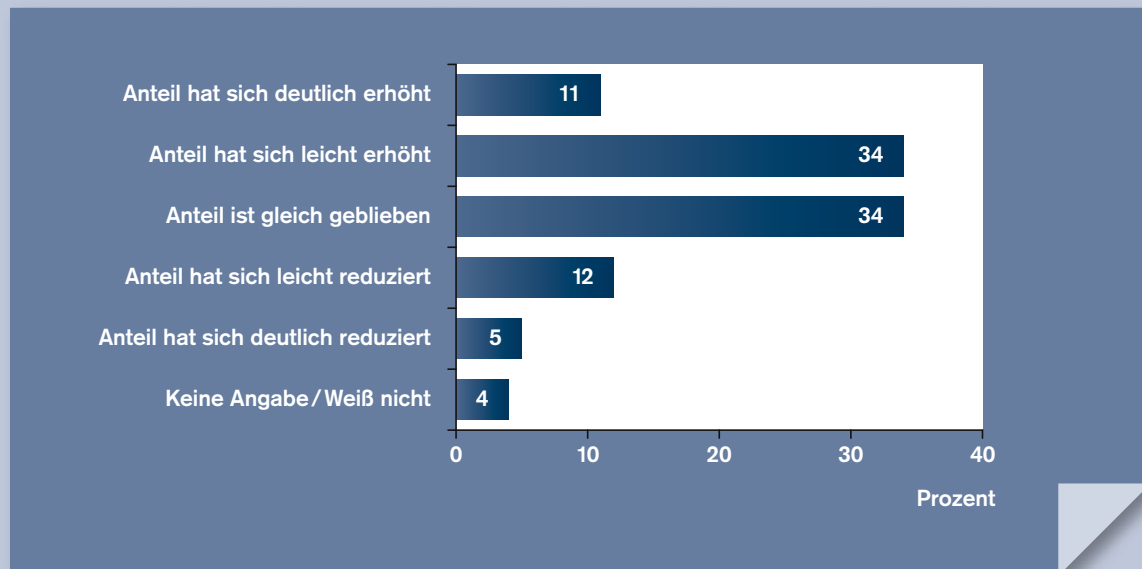
(n=175)

Die Auswertung der Befragung zeigt, dass sich flexible externe Personalressourcen mittlerweile zu einem festen Bestandteil der Personalstrukturen in deutschen Unternehmen entwickelt haben.

Rund 86 Prozent der Unternehmen geben an, flexible Arbeitskräfte einzusetzen. Bei einem Drittel der Befragten lag der Anteil flexibler Arbeitsverhältnisse im Jahr 2006 sogar im zweistelligen Prozentbereich.

Diese Tendenz ist weiter steigend. So hat im letzten Jahr fast jedes zweite deutsche Unternehmen den Anteil an Arbeitskräften, die auf Zeit oder für Projekte rekrutiert werden, erhöht.

Fast jedes zweite Unternehmen hat den Anteil flexibler Arbeitsverhältnisse in den letzten 12 Monaten erhöht.



Wie hat sich der Anteil der Zeitarbeitskräfte in Ihrem Unternehmen in den letzten 12 Monaten verändert?

(n=175)

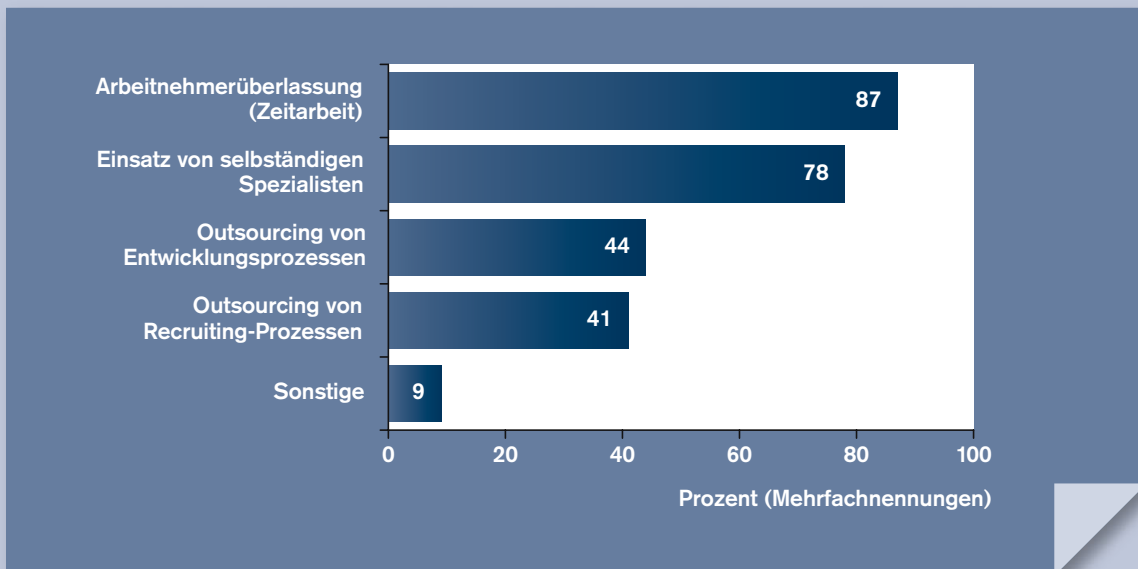
Einig sind sich die befragten Geschäftsführer und Hauptabteilungsleiter, dass vor allem hochqualifizierte flexible Fachkräfte mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss gesucht sind. In mehr als jedem vierten Unternehmen hat deren Anzahl in den letzten beiden Jahren zugenommen, im

Maschinen- und Anlagenbau sogar bei jedem zweiten.

Untersucht man die Art der Arbeitsverhältnisse, so zeigt sich, dass die Arbeitnehmerüberlassung und der Einsatz von selbständigen Spezialisten deutlich stärker im Fokus der Unternehmen ste-

hen als die Auslagerung von Entwicklungs- oder Rekrutierungsprozessen. Dies legt den Schluss nahe, dass externe Arbeitskräfte vor allem dazu genutzt werden, um vorübergehend Ressourcenengpässe auszugleichen und Spezialistenwissen ins Unternehmen zu holen.

Zeitarbeit und selbständige Spezialisten – fester Bestandteil der Personalstrukturen deutscher Unternehmen.



Mit welchen Formen von flexiblen Arbeitsverhältnissen bestehen in Ihrem Unternehmen bereits Erfahrungen?

(n=175)

Diese These wird durch die Antworten der befragten Unternehmen bestätigt. Sie geben mit großer Mehrheit an, mit flexiblen Arbeitsverhältnissen hauptsächlich personelle Engpässe zu überbrücken und projektweise bzw. temporär benötigtes Know-how bereitzustellen. Nur jedes vierte Unternehmen strebt mit flexiblen Arbeitsverhältnissen primär eine Kostensenkung an.

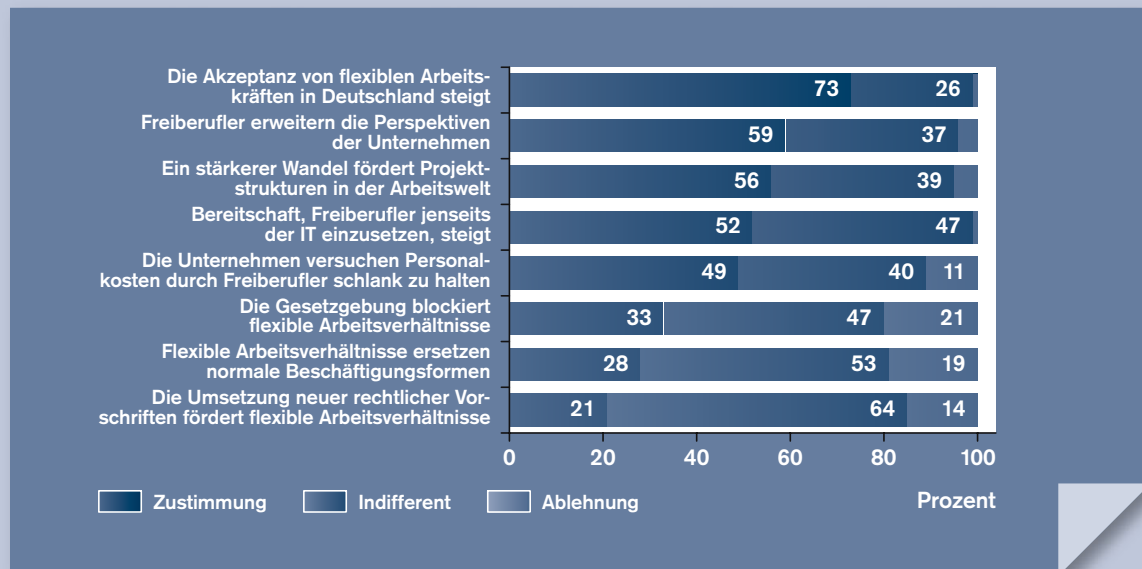
Flexible Arbeitsformen sind also nicht kostengünstiger Ersatz für fest angestellte Arbeitskräfte, sondern vielmehr ein weiteres Instrument zur Steuerung von Personalprozessen, das sich immer stärker etabliert, gerade weil es eine hohe Flexibilität bietet.

Dementsprechend bestätigt sich auch nicht die Befürchtung, flexible Arbeits-

verhältnisse würden feste Vertragsformen in großem Maßstab verdrängen. Weniger als ein Fünftel der befragten Unternehmen gibt an, dass bei ihnen fest angestellte Mitarbeiter durch externe Kräfte ersetzt wurden. 74 Prozent haben trotz verstärkten Einsatzes externer Fachkräfte keine Verdrängung festgestellt.

Akzeptanz flexibler Arbeitsverhältnisse

Akzeptanz flexibler Arbeitsverhältnisse steigt nachhaltig.
Freiberufler in einem projektbestimmten Umfeld immer wichtiger.



Skala von 1 bis 6 (1 = Zustimmung; 6 = Ablehnung)
Bitte beziehen Sie zu den folgenden Thesen Stellung.
Inwieweit können Sie den folgenden Aussagen zustimmen?

(n=175)

Zunehmende Flexibilisierung und Projektorientierung sind Trends, die die Arbeit in deutschen Unternehmen maßgeblich bestimmen. Flexible bzw. freiberufliche Arbeitskräfte werden in diesem Zusammenhang immer wichtiger. Dementsprechend steigt bei den Befragten spürbar die Akzeptanz für einen flexiblen Personaleinsatz.

So sind 73 Prozent der Unternehmen der Ansicht, dass die Akzeptanz flexibler Arbeitsverhältnisse in Deutschland zunimmt. 59 Prozent der Inter-

viewpartner versprechen sich von freiberuflichen Mitarbeitern neue Perspektiven für ihr Unternehmen. Mehr als jeder zweite Befragte gibt an, dass die Bereitschaft steigt, externe Spezialisten auch außerhalb des IT-Bereichs einzusetzen.

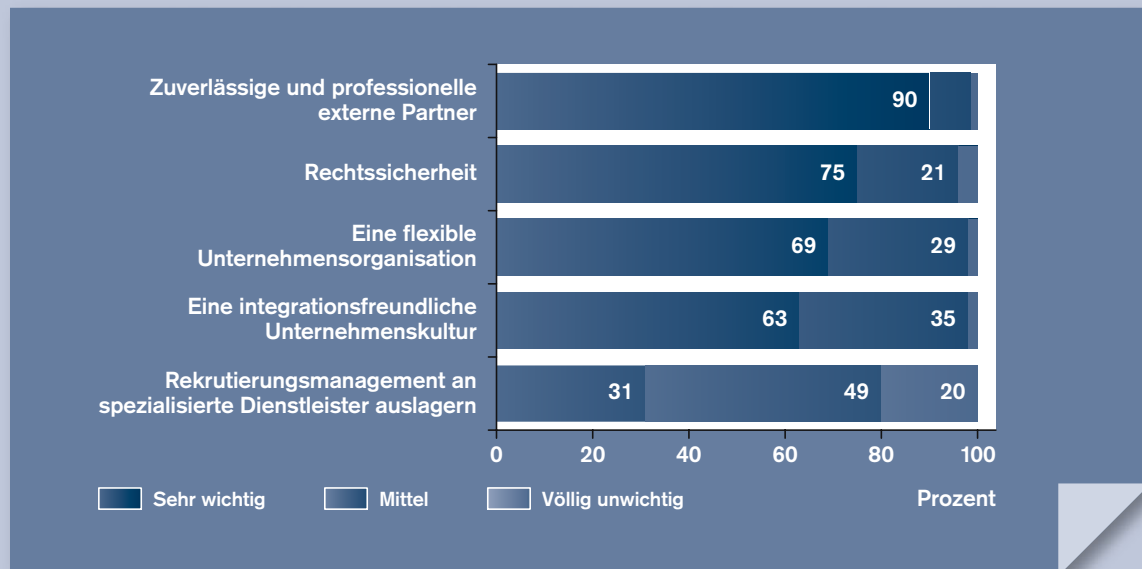
Die Befragung zeigt, dass sich auch das Image von Zeitarbeitskräften in den letzten Jahren verbessern konnte. Dazu haben vor allem gesetzliche und tarifvertragliche Neuregelungen ab 2004 beigetragen. 38 Prozent der befragten Unternehmen geben an,

dass diese das Image der Zeitarbeit verbessert haben. Knapp die Hälfte der Befragten sieht keine durch die Gesetzgebung beeinflusste Imageverbesserung.

Betrachtet man die Antworten der Befragten unterteilt nach ihren Funktionsbereichen, so fällt auf, dass vor allem die Abteilungen Personalwesen (57 Prozent) und Einkauf (48 Prozent) eine klare Imageverbesserung von Zeitarbeit sehen.

Schlüsselfaktoren für die Einführung flexibler Arbeitsverhältnisse

Zuverlässigkeit, Rechtssicherheit und interne Faktoren sind für die Implementierung flexibler Beschäftigungsmodelle am wichtigsten.



Skala von 1 bis 6 (1= Sehr wichtig; 6= Völlig unwichtig)
Als wie wichtig erachten Sie die folgenden Schlüsselfaktoren für die erfolgreiche Einrichtung flexibler Beschäftigungsmodelle?

(n=175)

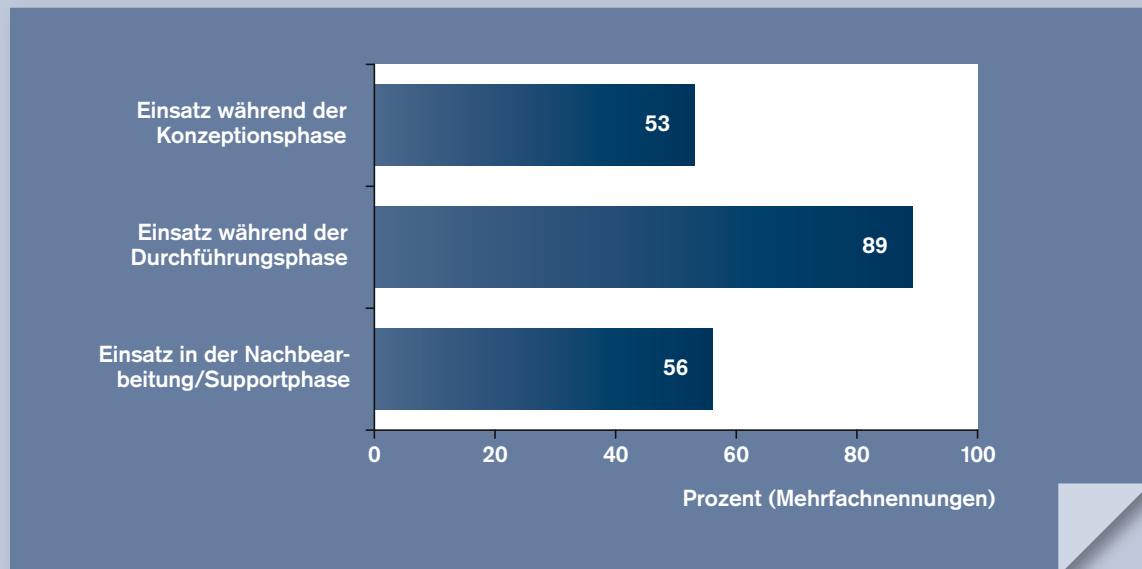
Analysiert man die Faktoren, welche die Grundlage zur Implementierung flexibler Arbeitsverhältnisse in den Unternehmen bilden, so ergibt sich ein sehr einheitliches Bild. Zuverlässigkeit, Rechtssicherheit und unternehmensinterne Faktoren sind die mit Abstand wichtigsten Voraussetzungen für den Einsatz externer Fachkräfte.

Neun von zehn Befragten geben an, dass ihnen zuverlässige und professionelle externe Partner sehr wichtig sind. Mit 75 Prozent steht Rechtssicherheit bei den Arbeitsverhältnissen an zweiter Stelle. Doch auch die Rahmenbedingungen innerhalb des eigenen Unternehmens müssen stimmen. 69 Prozent der Befragten halten eine

flexible Unternehmensorganisation für sehr wichtig, 63 Prozent eine integrationsfreundliche Unternehmenskultur.

Einsatzbereiche und Arbeitsinhalte

Externe Arbeitskräfte werden in allen Projektphasen eingesetzt, besonders aber zur Durchführung eines Projekts.



In welcher Projektphase kommen in Ihrem Unternehmen externe Arbeitskräfte zum Einsatz?

(n=175)

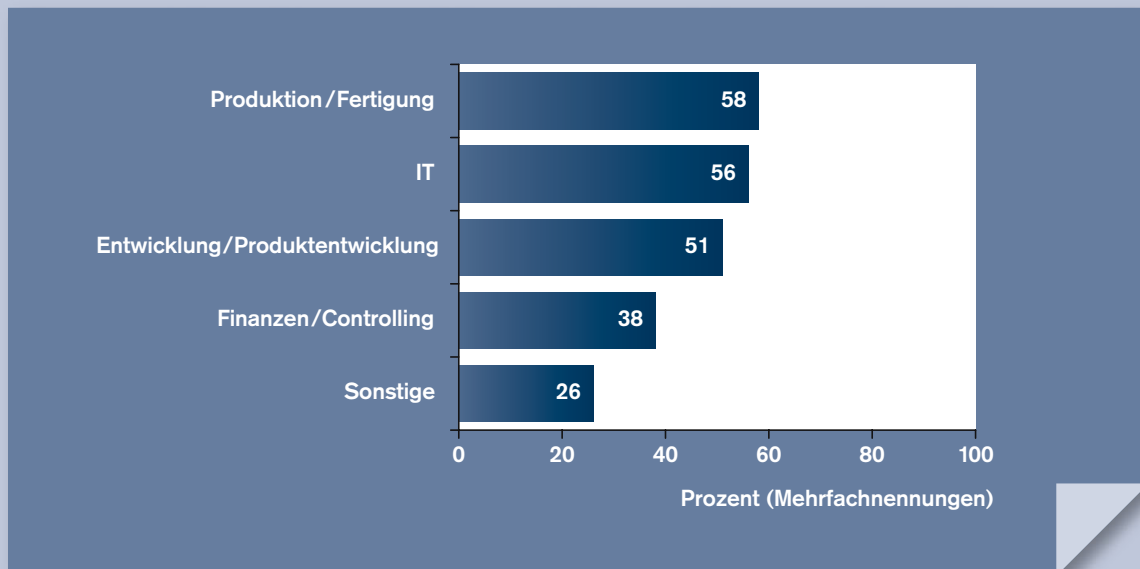
Auf externe Arbeitskräfte greifen die Unternehmen in allen Projektphasen zurück, insbesondere aber während der Durchführung eines Projektes.

In der Konzeptionsphase werden vor allem im Automotive-Bereich externe Kräfte eingesetzt, in der Durchführungsphase und im Support liegt die High-tech- bzw. die IT- und Telekommunikationsindustrie leicht vorn. IT-Verantwortliche greifen vor allem während

der Konzeption und der Nachbearbeitung auf externe Kräfte zurück. In der Durchführung sehen jedoch alle befragten Zielgruppen den Einsatzschwerpunkt.

Einsatzbereiche und Arbeitsinhalte

Flexible Arbeitsverhältnisse bestehen vor allem in der Produktion sowie im IT- und Entwicklungsbereich.



Bitte nennen Sie uns die Bereiche, in denen in Ihrem Unternehmen flexible Arbeitsverhältnisse eingesetzt werden oder wurden.

(n=175)

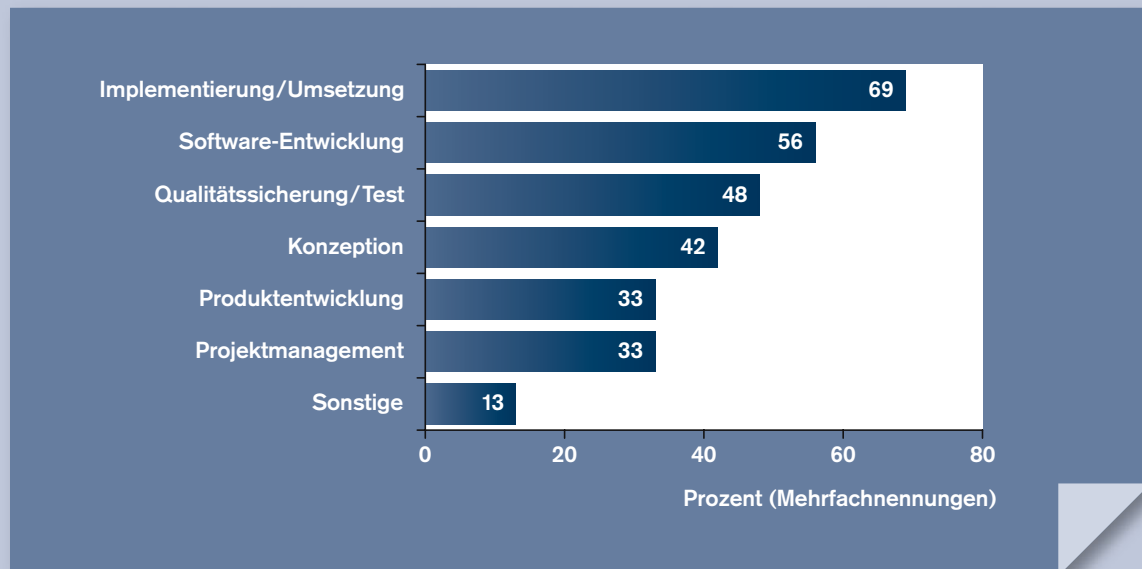
Die Unternehmen der Sparte Hightech, IT und Telekommunikation bilden die Spitzenreiter beim Einsatz flexibler Arbeitskräfte. 19 Prozent der Befragten geben an, dass der Anteil externer Spezialisten in ihrer Abteilung bei über

30 Prozent liegt. Die Prozessindustrie bildet hier das Schlusslicht.

Beim Blick auf die Funktionsbereiche der Unternehmen wird deutlich, dass flexible Arbeitsverhältnisse vor allem in

der Produktion, im IT- sowie im Entwicklungsbereich bestehen. Der Finanzbereich folgt erst mit einigem Abstand. Vermutlich deshalb, weil es sich hier um einen besonders sensiblen internen Unternehmensbereich handelt.

Flexible Arbeitsverhältnisse vorwiegend für Umsetzungs- und Entwicklungstätigkeiten im Einsatz.



Welche konkreten Arbeitsinhalte bzw. Tätigkeiten werden in Ihrem Unternehmen an flexible Arbeitskräfte übertragen?

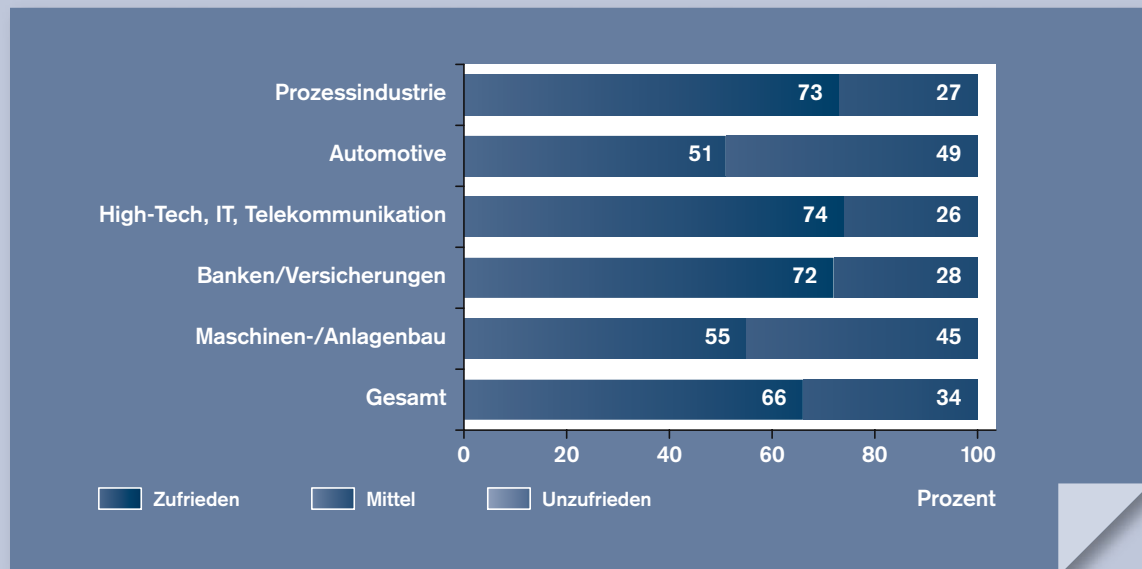
(n=175)

Flexible Arbeitskräfte werden vorwiegend für Umsetzungs- und Software-Entwicklungstätigkeiten eingesetzt. Im Projektmanagement und in der allgemeinen Produktentwicklung greifen die befragten Unternehmen tendenziell eher auf das Know-how ihrer eigenen Mitarbeiter zurück.

In den einzelnen Branchen werden unterschiedliche Schwerpunkte bei den Tätigkeiten flexibler Arbeitskräfte gesetzt. Die High-tech-, IT- und Telekommunikationsindustrie setzt vor allem bei der Implementierung bzw. Umsetzung, der Softwareentwicklung, Qualitätssicherung und Konzeption auf externe Spezialisten. Im Banken- und Versicherungsbereich dominieren die Softwareentwicklung, die Umsetzung und die Konzeption.

Die Automobilindustrie nutzt flexible Arbeitskräfte hauptsächlich in der Umsetzung, Qualitätssicherung und Produktentwicklung. Und die Sparte Maschinen- und Anlagenbau schließlich setzt externe Experten schwerpunktmäßig für die Umsetzung, Software-Entwicklung und allgemeine Produktentwicklung ein.

Die ITK-Branche ist mit dem Einsatz flexibler Arbeitskräfte am zufriedensten. Im Bereich Automotive ist nur jeder Zweite zufrieden.



Skala von 1 bis 6 (1= Sehr zufrieden; 6= Sehr unzufrieden)

Wie zufrieden sind Sie insgesamt in Ihrem Unternehmen mit der Abwicklung von Aufgaben und Projekten in flexiblen Arbeitsverhältnissen?

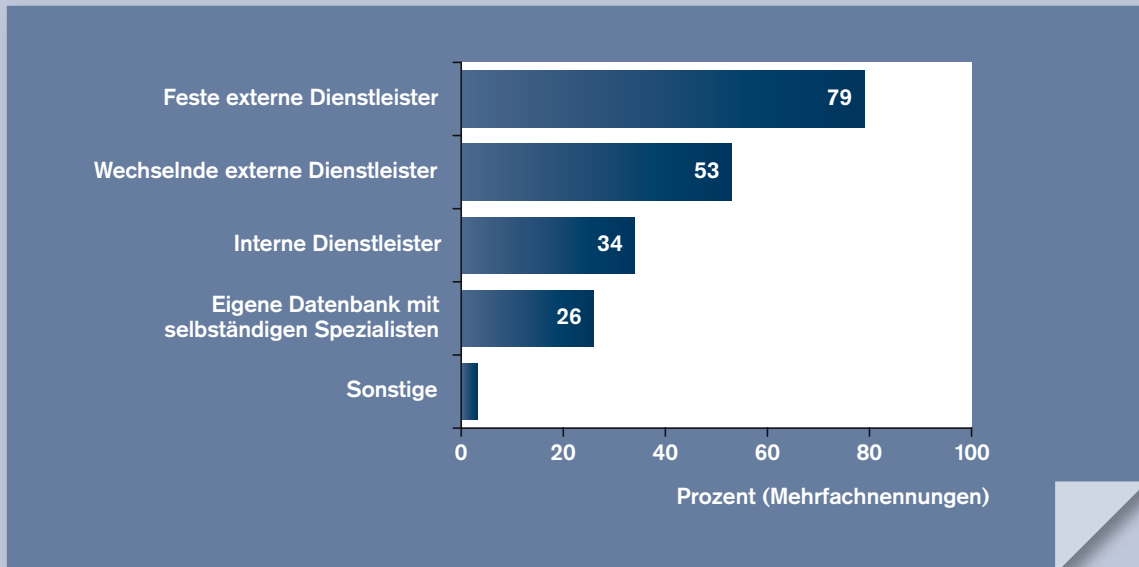
(n=164)

Ein wichtiger Indikator für die weitere Entwicklung flexibler Arbeitsverhältnisse ist die Zufriedenheit der Unternehmen mit ihren externen Arbeitskräften.

Die mit 73 Prozent höchste Zufriedenheit herrscht bei Unternehmen der High-tech-, IT- und Kommunikationsindustrie, dicht gefolgt von der Prozessindustrie (73 Prozent) und Banken

sowie Versicherungen (72 Prozent). In den Branchen Automotive und Maschinen- bzw. Anlagenbau ist gut jedes zweite befragte Unternehmen zufrieden.

In fast 80 Prozent aller Unternehmen werden externe Personalressourcen von festen externen Dienstleistern bezogen.



Welche Möglichkeiten nutzen Sie, um benötigte Stellen im Rahmen flexibler Arbeitsverhältnisse zu besetzen?

(n=175)

Zur Rekrutierung flexibler Arbeitskräfte nutzen die Unternehmen mehrheitlich das Know-how externer Personaldienstleister. Fast 80 Prozent der Befragten setzen dabei auf feste Geschäftsbeziehungen zu Recruitment-Spezialisten.

Als Gründe hierfür werden vor allem zwei Aspekte genannt: Zum einen bieten spezialisierte Personaldienstleistungsunternehmen ihren Kunden die notwendige Rechtssicherheit bei den Arbeitsverträgen. Zum anderen verfügen sie über große Pools mit Experten aus unterschiedlichen Fachgebieten

und können den Unternehmen so kurzfristig die jeweils am besten geeigneten Kandidaten bereitstellen. Nur gut ein Viertel der Unternehmen besitzt eine eigene Datenbank mit selbständigen Spezialisten.

Sieben Thesen zur Zukunft flexibler Arbeitsverhältnisse

1

Fast jedes zweite Unternehmen in Deutschland hat den Anteil flexibler Arbeitsverhältnisse in den letzten zwölf Monaten erhöht. Bei einem Drittel der befragten Unternehmen lag der Anteil flexibler Arbeitsverhältnisse bereits im zweistelligen Prozentbereich. Die Nachfrage nach hochqualifizierten flexiblen Arbeitskräften wird in den kommenden Jahren weiter steigen und durch den in einigen Kernbranchen der deutschen Volkswirtschaft bereits spürbaren Mangel an Fach- und Führungskräften weiter verstärkt.

2

Flexible Arbeitsverhältnisse haben sich schon längst zum festen Bestandteil der Personalstrukturen in deutschen Unternehmen entwickelt – vor allem in der Produktion, aber auch im IT- und Entwicklungsbereich. Flexible Arbeitskräfte werden sowohl heute als auch in Zukunft vorwiegend für Umsetzungs- und Entwicklungsaufgaben eingesetzt. Die Entwicklung zeichnet somit einen klaren Trend: Auch für bisher sensible Unternehmensbereiche bedient man sich zunehmend externer Unterstützung, um ohne die „Unternehmensbrille“ Projekte voranzutreiben.

3

Zwei Drittel aller Befragten sind bereits heute mit ihren flexiblen Arbeitskräften eindeutig zufrieden. Die höchste Zufriedenheit zeigt sich derzeit bei Entscheidern aus der ITK-Branche. Diese positiven Signale werden den Trend zum flexiblen Know-how auch in Zukunft verstärken.

4

Eine deutliche Mehrheit der Befragten sieht keine Verdrängung bestehender Beschäftigungsverhältnisse durch den Einsatz flexibler externer Kräfte. Diese werden vor allem genutzt, um Ressourcenengpässe zu überbrücken und kurzfristig Spezialisten-Know-how bereitzustellen. Der derzeitige konjunkturelle Aufwind der Wirtschaft und die fortschreitenden Projektstrukturen in den Unternehmen bilden die Basis für weiteres Wachstum. Die feste Kernbelegschaft wird gezielt ergänzt, um das Wachstum der Unternehmen und somit auch die Erhaltung bestehender fester Arbeitsplätze nachhaltig zu sichern.

5

Flexible Arbeitsverhältnisse sind in den einzelnen Unternehmensbereichen unterschiedlich positioniert: Während sie in den Finanz- und IT-Abteilungen stärker zur Umsetzung struktureller Veränderungen genutzt werden, dienen sie in den Bereichen Produktion und Entwicklung eher als Ventil, um konjunkturell bedingte Schwankungen effizient auszugleichen.

6

Gesetzliche und tarifvertragliche Neuregelungen haben dazu geführt, dass sich das Image von Zeitarbeitskräften signifikant verbessert hat. Temporäre externe Unterstützung ist salonfähig geworden, sowohl bei potenziellen Arbeitnehmern als auch bei den nachfragenden Unternehmen. In der Vergangenheit oftmals als Übergangslösung betrachtet, scheinen sich flexible Arbeitsformen zum akzeptierten Standard zu entwickeln.

7

Zur Rekrutierung flexibler Arbeitskräfte werden heute und auch in Zukunft von der Mehrheit der Unternehmen externe Dienstleister genutzt. Feste Personaldienstleister kennen die Bedürfnisse der Unternehmen genau und werden als Partner geschätzt. Schnelligkeit und Rekrutierungskompetenz sind die entscheidenden Differenzierungsmerkmale im Markt.

Hays
Willy-Brandt-Platz 1-3 · 68161 Mannheim
Tel. 0621 1788-0 · Fax 0621 1788 299
Info@hays.de · www.hays.de

Unsere Niederlassungen finden Sie unter
www.hays.de/standorte

Hays Österreich GmbH Personnel Services
Marc-Aurel-Straße 4 · 1010 Wien
Tel. 01 5353 443-0 · Fax 01 5353 443 299
Info@hays.at · www.hays.at

Unsere Niederlassungen finden Sie unter
www.hays.at/standorte

Hays (Schweiz) AG
Nüscherstrasse 32 · 8001 Zürich
Tel. 044 2255 000 · Fax 044 2255 299
Info@hays.ch · www.hays.ch

Unsere Niederlassungen finden Sie unter
www.hays.ch/standorte