



IW-Report 29/2021

Beschäftigungspläne der Unternehmen 2021

Holger Schäfer / Oliver Stettes

Köln, 12.08.2021

Kontaktdaten Ansprechpartner

Holger Schäfer
+49 (0)30-27877-124
schaefer.holger@iwkoeln.de

Oliver Stettes
+49 (0)221-4981-697
stettes@iwkoeln.de

Institut der deutschen Wirtschaft Köln
Postfach 10 19 42
50459 Köln

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Der Arbeitsmarkt in der Corona-Krise	5
2 Erwartete Entwicklung des Arbeitsvolumens im Jahr 2021 aus Sicht der Unternehmen	6
3 Instrumente zur Anpassung des Arbeitsvolumens	8
4 Fazit	12
5 Literatur	14
Abstract	15
Tabellenverzeichnis	16

JEL-Klassifikation:

J21: Erwerbspersonen und Erwerbstätigkeit, Größe und Struktur

J23: Arbeitskräftenachfrage

Zusammenfassung

Die Anzahl der Unternehmen, die im laufenden Jahr eine Ausweitung des Arbeitsvolumens erwarten, ist größer als die der Unternehmen, die mit einem sinkenden Arbeitsvolumen rechnen. Insbesondere Unternehmen, die positiv von der Corona-Krise betroffen waren, blicken in dieser Hinsicht optimistisch auf das Jahr 2021. Für die Gesamtentwicklung ist es erfreulich, dass vor allem große Unternehmen einen Anstieg ihrer Arbeitskräftenachfrage erwarten. Unternehmen, in denen ein Betriebsrat existiert und der Anteil älterer Beschäftigter überdurchschnittlich hoch ist, blickten zum Befragungszeitpunkt pessimistischer in die Zukunft. Zur Anpassung verwenden die Unternehmen eine Vielzahl von Instrumenten. Unbefristete Einstellungen spielen dabei trotz aller Unsicherheiten über die weitere wirtschaftliche Entwicklung eine wichtige Rolle. Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitszeit stehen in einem weniger engen Zusammenhang zur Anpassung des Arbeitsvolumens. Hier spielen – zum Beispiel bei der Entwicklung der Überstunden – möglicherweise strukturelle Faktoren eine größere Rolle. Flexible Erwerbsformen werden überwiegend komplementär genutzt. Hinweise darauf, dass ihr verstärkter Einsatz mit einer geringeren Bedeutung von unbefristeten Neueinstellungen verbunden wäre, ergeben sich nicht.

1 Der Arbeitsmarkt in der Corona-Krise

Die Corona-Krise hat auf dem Arbeitsmarkt deutliche Spuren hinterlassen. Die Arbeitskräftenachfrage der Betriebe ging im Frühjahr 2020 schlagartig zurück und hat sich seither erst teilweise wieder erholt. Im Jahr 2020 sank das Arbeitsvolumen um 4,7 Prozent – der größte Rückgang seit der Wiedervereinigung (Statistisches Bundesamt, 2021). Dass der Arbeitsmarkt dennoch vergleichsweise stabil blieb, lag an den Instrumenten, mit denen der Rückgang der Arbeitskräftenachfrage bewältigt wurde. Charakteristisch für die Anpassung war, dass sie in wesentlichen Teilen durch eine Verkürzung der Arbeitszeit je Erwerbstätigen zustande kam und nicht durch eine noch deutlichere Reduzierung der Anzahl der Erwerbstätigen. So ging die Erwerbstätigkeit nur um 1,1 Prozent zurück, während die Arbeitszeit pro Kopf um 3,7 Prozent abnahm (IAB, 2021).

Der Rückgang der Anzahl der Erwerbstätigen betraf einige Gruppen in besonderem Maße. So ging die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 0,3 Prozent nur wenig zurück (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021a), während die der Selbstständigen um 3,7 Prozent abnahm (Statistisches Bundesamt, 2021). Überdurchschnittlich betroffen waren zudem die ausschließlich geringfügig Beschäftigten, deren Anzahl sogar um 8,3 Prozent schrumpfte (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021a). Geringfügig Beschäftigte sind häufig in den Branchen tätig, die von den pandemiebedingten Einschränkungen besonders betroffen waren – etwa dem Einzelhandel oder dem Gastgewerbe.

Der Rückgang der Arbeitszeit je Erwerbstätigen um 51 Stunden gegenüber dem Vorjahr war wesentlich auf die Nutzung von Kurzarbeit zurückzuführen, die davon allein 40 Stunden ausmachte. Kleinere Effekte hatten die Reduzierung der Überstunden (vier Stunden) und der Abbau von Guthaben auf Arbeitszeitkonten (drei Stunden). Keine Rolle spielte die betriebsübliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer, die bei den Vollzeitbeschäftigten konstant blieb und bei den Teilzeitbeschäftigten sogar leicht anstieg. Die jährliche Arbeitszeit der Selbstständigen sank dagegen sogar um 100 Stunden pro Kopf (IAB, 2021).

Rückblickend hat sich die Erwartung, dass vor allem die umfangreiche Nutzung von Kurzarbeit die Beschäftigung stabilisieren wird, bisher erfüllt – wenn man von den nennenswerten Job-Verlusten bei Minijobs und Selbstständigen absieht, die keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Dem Rückgang der in Kurzarbeit Beschäftigten von 6 auf 2,6 Millionen im Zeitraum April bis Dezember 2020 (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021b) stand kein korrespondierender Abbau der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder Aufbau der Arbeitslosigkeit gegenüber. Die Kurzarbeitenden haben mithin nicht nach dem Auslaufen der Kurzarbeit ihre Arbeit verloren, sondern sind wieder zu ihrer normalen Arbeitszeit zurückgekehrt.

Mit der Erwartung auf die Überwindung der Pandemie wird die Arbeitskräftenachfrage im laufenden Jahr wieder ansteigen. Die Konjunkturprognose des Instituts der deutschen Wirtschaft geht von einem Wachstum des Arbeitsvolumens von rund 2 Prozent aus (IW-Forschungsgruppe Gesamtwirtschaftliche Analyse und Konjunktur, 2021). Für die weitere Entwicklung der Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit ist von Bedeutung, mit welchen Instrumenten die Betriebe eine steigende Arbeitskräftenachfrage realisieren. Insbesondere für den Abbau der gestiegenen

Arbeitslosigkeit ist es erforderlich, dass Unternehmen Einstellungen vornehmen und ihr Arbeitsvolumen nicht allein durch eine Erhöhung der durchschnittlichen pro-Kopf-Arbeitszeit steigern.

2 Erwartete Entwicklung des Arbeitsvolumens im Jahr 2021 aus Sicht der Unternehmen

Hinweise auf die Pläne der Unternehmen kann die 26. Welle des IW-Personalpanels geben, in der 1.289 Unternehmen im Spätherbst 2020 unter anderem hinsichtlich ihrer Erwartungen zur Entwicklung des Arbeitsvolumens befragt wurden. Zum Fragenprogramm gehörten zudem der Einsatz der Instrumente, mit denen das Arbeitsvolumen gesteuert werden soll. Durch die Hochrechnung mit einem an Branche und Unternehmensgröße orientierten Gewichtungsfaktor sowie eine Nonresponse-Korrektur sind die Befunde repräsentativ für Unternehmen mit mindestens einem Beschäftigten (Stettes, 2021).

Demnach erwarten gut 21 Prozent der Unternehmen, dass ihr Arbeitsvolumen in den kommenden zwölf Monaten steigen wird. Demgegenüber rechnen 17 Prozent mit einem sinkenden Arbeitsvolumen. 54 Prozent erwarten keine Änderung und 8 Prozent geben an, dies nicht beurteilen zu können. Wenig überraschend korreliert die Wahrscheinlichkeit, wie sich das Arbeitsvolumen entwickeln wird, stark mit der Betroffenheit durch die Covid-19-Krise. So steigt die Wahrscheinlichkeit, dass das erforderliche Arbeitsvolumen anwächst, in Unternehmen hoch signifikant um gut 23 Prozentpunkte an, wenn diese über positive Auswirkungen der Pandemie auf ihre geschäftlichen Aktivitäten berichtet haben (Tabelle 2-1).

Tabelle 2-1: Entwicklung des erwarteten Arbeitsvolumens nach Unternehmensmerkmalen

Logistische Regression - durchschnittliche marginale Effekte (AMEs)

Abhängige Variable: Erwartetes Arbeitsvolumen steigt (Referenz: bleibt gleich oder sinkt)	AME (robuste Standardfehler)	
50 bis 249 Beschäftigte ¹⁾	0,048	(0,035)
250 und mehr Beschäftigte ¹⁾	0,144**	(0,058)
Sonstige Industrie und Bau ²⁾	0,034	(0,055)
Unternehmensnahe Dienstleistungen ²⁾	0,053	(0,057)
Gesellschaftsnahe Dienstleistungen ²⁾	-0,001	(0,063)
Flächentarifvertrag ³⁾	0,064	(0,053)
Haustarifvertrag ³⁾	0,007	(0,086)
Orientierung am Tarifvertrag ³⁾	0,052	(0,470)
Betriebsrat ⁴⁾	-0,107***	(0,038)
Andere Interessenvertretung ⁴⁾	0,161*	(0,088)
Anteil der Exporte am Gesamtumsatz:		

1 bis 10 Prozent ⁵⁾	0,017	(0,048)
Über 10 bis 25 Prozent ⁵⁾	0,121	(0,094)
Über 25 Prozent ⁵⁾	0,103	(0,078)
Kontinuierliche Forschung und Entwicklung ⁶⁾	-0,113**	(0,046)
Gelegentliche Forschung und Entwicklung ⁶⁾	-0,061	(0,050)
Produktinnovation seit 2017	-0,022	(0,040)
Prozessinnovation seit 2017	0,073*	(0,041)
Ostdeutschland (Referenz: Westdeutschland)	0,003	(0,045)
Negative Ertragslage in 2019 ⁷⁾	0,080	(0,100)
Positive Ertragslage in 2019 ⁷⁾	-0,109**	(0,049)
Belegschaftsabbau in 2020 ⁸⁾	0,031	(0,045)
Belegschaftsaufbau in 2020 ⁸⁾	0,165***	(0,054)
Negative Auswirkung der Covid-19-Krise ⁹⁾	-0,063	(0,043)
Positive Auswirkung der Covid-19-Krise ⁹⁾	0,231***	(0,078)
Gewinnbeteiligung (ja)	0,040	(0,052)
Mindestens zweijähriger Einsatz einer Digitalisierungstechnologie	0,104***	(0,039)
Implementierung einer Digitalisierungstechnologie in den letzten zwei Jahren	-0,024	(0,041)
Anteil weiblicher Beschäftigter	-0,001	(0,001)
Anteil der Auszubildenden	0,001	(0,004)
Anteil der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung	-0,001	(0,001)
Anteil der Beschäftigten mit abgeschlossener Fortbildung	-0,000	(0,001)
Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss	0,001	(0,001)
Anteil der Beschäftigten unter 25 Jahre	-0,001	(0,002)
Anteil der 55-jährigen und älteren Beschäftigten	-0,004***	(0,001)
N	1.075	
Pseudo-r ²	0,2380	

*** / ** / *: Signifikanz auf 1-Prozent-/5-Prozent-/10-Prozent-Fehlerniveau.

Referenzen: 1) bis zu 49 Beschäftigten; 2) Metall- und Elektro-Industrie; 3) kein Tarifvertrag; 4) keine Interessenvertretung; 5) keine Exportaktivität; 6) keine Forschung und Entwicklung; 7) ausgeglichenes Jahresergebnis in 2019; 8) konstante Belegschaftsgröße in 2020; 9) keine Auswirkung der Covid-19-Krise.

Quellen: IW-Personalpanel 2020 (Welle 26); Institut der deutschen Wirtschaft

Der Anteil der eher optimistischen Unternehmen ist mit 31 Prozent unter den größeren Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern deutlich größer als unter den kleineren mit weniger als 50 Mitarbeitern, von denen 21 Prozent ein steigendes Arbeitsvolumen erwarten. Dieser Befund

erweist sich bei einer multivariaten Betrachtung als signifikant – der durchschnittliche marginale Effekt bewegt sich bei 4,4 Prozentpunkten. Dies illustriert gleichzeitig, dass die Befunde für die Gesamtheit der Unternehmen stark von den kleineren Unternehmen determiniert werden.

Die verschiedenen, im Hintergrund durchgeführten Schätzungen weisen zudem noch auf zwei robuste Auffälligkeiten hin. Erstens ist in Unternehmen mit einem Betriebsrat die Wahrscheinlichkeit einer positiven Entwicklung beim Arbeitsvolumen *ceteris paribus* signifikant kleiner als in betriebsratslosen Unternehmen, jene von Unternehmen mit alternativen Vertretungsorganen hingegen größer. Allerdings bleibt die Ursache für diesen statistischen Zusammenhang offen. Zweitens wurden die Erwartungen hinsichtlich des Arbeitsvolumen für das Jahr 2021 pessimistischer, wenn der Anteil von Beschäftigten im Alter von 55 Jahren und älter ansteigt. Auch hier muss die Ursache offenbleiben. Vor diesem Hintergrund liegt zwar die Hypothese nahe, dass Transformationsprozesse, mit denen eine Erholung angestoßen oder gefördert werden kann, in Unternehmen mit älteren Belegschaften aufgrund eines stärkeren Status-quo-Bias langsamer ablaufen oder gehemmt werden. Allerdings zeigten Flüter-Hoffmann et al. (2020), dass der Zusammenhang zwischen einem hemmenden Status-quo Bias und der Altersstruktur nicht-linear ist.

Weniger markant ist der Zusammenhang zwischen dem Digitalisierungsgrad eines Unternehmens und einer positiven Erwartung hinsichtlich der Entwicklung des Arbeitsvolumens. Allerdings weisen die Unternehmen, die ihre Vertriebswege bereits seit zwei Jahren oder länger digitalisiert haben, eine rund 9 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit auf, ein steigendes Arbeitsvolumen zu erwarten, als Unternehmen ohne digitalen Vertriebskanal. Dies könnte darauf hindeuten, dass stärker digitalisierte Unternehmen bzw. solche, die schon mehr Erfahrung aufweisen oder größere Fortschritte bei der digitalen Transformation vollzogen haben, sich gegenüber den Folgen der Covid-19-Krise als resilienter erwiesen haben. Robustheitschecks mit anderen Varianten, die eine Affinität zu einem Digitalisierungsgrad aufzeigen können, bestätigen die Befunde. Dabei erweist sich insbesondere eine etablierte digitalisierte Organisation der Vertriebswege (plus 10,6 Prozentpunkte) als wichtiger Faktor.

3 Instrumente zur Anpassung des Arbeitsvolumens

Die Variation der vertraglichen Arbeitszeit spielt so gut wie keine Rolle für die Anpassung des Arbeitsvolumens (s. Tabelle 3-1). Die meisten Unternehmen wollen die vertragliche Arbeitszeit nicht verändern. Lediglich unter den Unternehmen, die ein sinkendes Arbeitsvolumen erwarten, findet sich ein größerer Anteil, der die vertragliche Arbeitszeit verkürzen will. Immerhin 8 Prozent aller Unternehmen, die ein steigendes Arbeitsvolumen erwarten, wollen die Guthaben auf Arbeitszeitkonten aufstocken. Die größere Bedeutung haben die Arbeitszeitkonten allerdings für die Bewältigung eines sinkenden Arbeitsvolumens. Von den Unternehmen, die ein geringeres Arbeitsvolumen erwarten, wollen 41 Prozent Arbeitszeitguthaben abbauen. Dieser Anteil erscheint im Vergleich zu der Nutzung anderer Instrumente auch deshalb hoch, weil die Möglichkeit nur für Unternehmen besteht, die überhaupt Arbeitszeitkonten haben. Noch stärker ist die Nutzung von Überstunden als Instrument zur Anpassung des Arbeitsvolumens. Allerdings überlagern sich hier konjunkturelle und strukturelle Entwicklungen. Denn auch 10 Prozent der

Unternehmen, die ein steigendes Arbeitsvolumen erwarten, wollen die Anzahl der Überstunden reduzieren. Für die Unternehmen, die ein sinkendes Arbeitsvolumen erwarten, stellt die Reduzierung von Überstunden das am häufigsten genannte Instrument dar.

Tabelle 3-1: Maßnahmen zur Anpassung des Arbeitsvolumens, die Unternehmen voraussichtlich in den nächsten zwölf Monaten anwenden

Anteile in Prozent, Mehrfachnennungen

Maßnahmen	Unternehmen, die steigendes Arbeitsvolumen erwarten	Unternehmen, die gleichbleibendes Arbeitsvolumen erwarten	Unternehmen, die sinkendes Arbeitsvolumen erwarten	Unternehmen insgesamt
Vertragliche Arbeitszeit erhöhen	14,0	2,0	0,6	4,2
Vertragliche Arbeitszeit verringern	3,7	2,8	39,7	9,9
Guthaben auf Arbeitszeitkonten erhöhen	8,1	4,7	12,4	6,7
Guthaben auf Arbeitszeitkonten verringern	5,0	11,6	40,6	15,7
Überstunden erhöhen	13,7	4,8	3,4	6,1
Überstunden verringern	10,3	18,6	60,9	24,8
Nutzung von Kurzarbeit erhöhen	2,5	3,8	43,1	12,1
Nutzung von Kurzarbeit verringern	15,7	7,0	2,4	8,0
Anzahl unbefristet Beschäftigter erhöhen	53,9	11,3	5,6	19,3
Anzahl unbefristet Beschäftigter verringern	1,9	4,8	31,0	8,7
Anzahl befristet Beschäftigter erhöhen	11,0	5,8	3,6	6,5
Anzahl befristet Beschäftigter verringern	5,1	4,7	20,7	8,0
Anzahl Zeitarbeitskräfte erhöhen	12,9	2,4	0,9	4,2
Anzahl Zeitarbeitskräfte verringern	1,2	2,7	12,5	4,4

Befragung von 1.289 Unternehmen im Herbst 2020.

Quellen: IW-Personalpanel 2020 (Welle 26); Institut der deutschen Wirtschaft

Der Abbau von Kurzarbeit ist für Unternehmen, die mit einem steigenden Arbeitsvolumen rechnen, mit knapp 16 Prozent das am zweithäufigsten genannte Instrument. Dabei muss berücksichtigt werden, dass diese Option nur solchen Unternehmen offensteht, die gegenwärtig Kurzarbeit haben. Beschränkt man die Betrachtung auf diese Unternehmen, wollen sogar 58 Prozent der eher optimistischen Unternehmen die Nutzung von Kurzarbeit verringern. Für die eher pessimistischen Unternehmen ist die Einführung oder Ausweitung von Kurzarbeit ebenfalls das am zweithäufigsten genannte Instrument.

Neben den genannten Möglichkeiten zur Anpassung der pro-Kopf-Arbeitszeit kann das Arbeitsvolumen auch durch Veränderung des Personalbestandes variiert werden – sei es direkt oder indirekt über die Nutzung von Zeitarbeit. In der Krise wurde die Möglichkeit der Anpassung des direkten Personalbestandes nur im Fall der geringfügig Beschäftigten in stärkerem Maße genutzt. Im erwarteten Aufschwung wollen die eher optimistischen Unternehmen wieder verstärkt unbefristet einstellen. Dabei handelt es sich nicht um Wiedereinstellungen für zuvor abgebaute Stellen. Denn nur 17 Prozent der optimistischen Unternehmen, die die unbefristete Beschäftigung ausweiten wollen, wiesen im Jahr 2020 eine sinkende Beschäftigtenanzahl auf, wohingegen 43 Prozent auch schon im Vorjahr Beschäftigung aufbauten. Die Gegenbuchung besteht darin, dass mit 31 Prozent nicht wenige der pessimistischen Unternehmen unbefristete Beschäftigung abbauen wollen.

Die geplanten Anpassungen der unbefristeten Beschäftigung weisen kein substitutionales Verhältnis zu flexibleren Formen der Beschäftigung auf. Die optimistischen Unternehmen, die unbefristete Beschäftigung aufbauen wollen, planen auf der anderen Seite keinen auffälligen Abbau von befristeter Beschäftigung und Zeitarbeit. Auch in umgekehrter Richtung ist keine gegenläufige Entwicklung flexibler und unflexibler Beschäftigungsformen erkennbar. Vielmehr planen optimistische Unternehmen mit einem Personalzuwachs sowohl unbefristet als auch befristet oder in Form von Zeitarbeitnehmern, wohingegen pessimistische Unternehmen Beschäftigung in allen drei betrachteten Erwerbsformen abbauen wollen.

Logistische Regressionen zum betrieblichen Einsatz einzelner Instrumente der Variation des Arbeitsvolumens zeigen, dass auch unter Kontrolle für eine Reihe betrieblicher Merkmale der komplementäre und nicht der substitutionale Einsatz vorherrschend ist (s. Tabelle 3-2). Kurzarbeit, Zeitarbeit und der Ausbau unbefristeter Beschäftigung hängen im Wesentlichen von der Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage ab. Unternehmen, die mehr Zeitarbeit einsetzen wollen, setzen gleichzeitig auf weniger Kurzarbeit und mehr befristete Beschäftigung. Ein Ausbau befristeter Beschäftigung ist mithin kein Ersatz für einen ausbleibenden Ausbau von Zeitarbeit und umgekehrt.

Gleichsam planen Unternehmen, die befristete Beschäftigung ausweiten wollen, keinen signifikant geringeren Aufbau unbefristeter Beschäftigung. Gleiches gilt für die Unternehmen, die auf Zeitarbeit setzen. Beide Kovariaten weisen positive Vorzeichen auf, was eher dafür spricht, dass flexible Beschäftigungsformen auch in der Erholungsphase nach der Covid-19-Krise den Aufbau von Stammbeschaften unterstützen können, als für die Hypothese, dass Kernbeschaften durch befristete Beschäftigte oder Zeitarbeitskräfte ersetzt würden. Schäfer (2020) fand in seiner

Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels einen ähnlichen Befund für den Zeitraum vor der Corona-Pandemie.

Größen- und Brancheneffekte spielen mit wenigen Ausnahmen keine nennenswerte Rolle beim Einsatz interner und externer numerischer Flexibilisierungsinstrumente. Von Bedeutung erweist sich in vielen Fällen allerdings die Frage der Tarifbindung. So haben Unternehmen mit einem Haustarifvertrag eine gegenüber Unternehmen ohne Tarifbindung um 7 Prozent erhöhte Wahrscheinlichkeit auf, die befristete Beschäftigung ausbauen zu wollen. Unternehmen mit einem Flächentarifvertrag haben eine um knapp 10 Prozent geringere Wahrscheinlichkeit, die unbefristete Beschäftigung auszubauen.

Tabelle 3-2: Betriebliche Instrumente zur Variation des Arbeitsvolumens

Ergebnisse logistischer Regressionen: durchschnittliche marginale Effekte (AME); abhängige Variable: Beschäftigungsform wird in erhöhtem Maße genutzt werden (1) vs. Beschäftigungsform wird gleichbleibend oder weniger genutzt werden (0); fett: signifikant auf 95%-Niveau

	Guthaben auf Arbeitszeitkonten erhöhen	Überstunden erhöhen	Kurzarbeit erhöhen	Unbefristete Beschäftigung erhöhen	Befristete Beschäftigung erhöhen	Zeitarbeit erhöhen
Erwartetes Arbeitsvolumen (Referenz: gleichbleibend)						
Verringern	0,021	-0,022	0,294	-0,045	-0,025	0,003
Erhöhen	0,004	0,053	-0,019	0,302	0,009	0,100
Betriebsgröße (Referenz: unter 50)						
50 bis 249	-0,035	0,004	0,053	-0,028	0,059	0,012
250 und mehr	-0,033	0,020	0,039	-0,035	0,056	0,014
Branche (Referenz: Metall- und Elektro-Industrie)						
Sonstige Industrie und Bau	-0,000	0,019	-0,027	-0,008	-0,019	-0,027
Unternehmensnahe Dienstleistungen	-0,056	0,017	-0,002	0,012	-0,030	-0,012
Gesellschaftsnahe Dienstleistungen	-0,024	0,037	0,078	0,015	-0,029	-0,025
Guthaben auf Arbeitszeitkonten		0,406	0,180	-0,022	-0,013	0,051

erhöhen						
Überstunden erhöhen	0,304		-0,044	0,134	-0,012	0,003
Kurzarbeit erhöhen	0,148	-0,065		-0,048	0,035	-0,043
Unbefristete Beschäftigung erhöhen	-0,147	0,076	-0,032		0,026	0,035
Befristete Beschäftigung erhöhen	0,028	-0,026	0,020	0,055		0,119
Zeitarbeit erhöhen	-0,021	0,000	-0,102	0,141	0,149	
Tarifbindung (Referenz: Keine)						
Flächentarifvertrag	-0,038	-0,011	0,015	-0,097	-0,007	0,018
Firmentarifvertrag	-0,083	-0,041	0,151	0,339	-0,067	-0,006
Orientierung am Tarifvertrag	-0,026	-0,046	0,130	0,055	-0,046	-0,009
N	1.080	1.080	1.080	1.080	1.080	1.080
Pseudo-r ²	0,479	0,406	0,579	0,340	0,241	0,394

Weitere Kontrollvariablen: Tarifbindung, Betriebsrat, Exportanteil, F&E, Einführung von Innovationen, Ost-/Westdeutschland, Betriebsergebnis im Vorjahr, Gewinnbeteiligung, Arbeitskräfteengpässe im Vorjahr, Frauenanteil, Qualifikationsstruktur, Anteil Älterer, Anzahl genutzter digitaler Technologien.

Befragung von 1.289 Unternehmen im Herbst 2020.

Quelle: IW-Personalpanel

4 Fazit

Die Beschäftigungspläne der Unternehmen für das laufende Jahr sind verhalten optimistisch. Immerhin ein Fünftel will das Arbeitsvolumen ausweiten. Zwar ist unklar, ob sich daraus auch gesamtwirtschaftlich ein steigendes Arbeitsvolumen ableitet. Zur Hoffnung gibt aber Anlass, dass ein großer Anteil der optimistischen Unternehmen nicht nur die pro-Kopf-Arbeitszeit ausweitet, sondern auch Einstellungen in den Blick nimmt – wobei den unbefristeten Einstellungen die Hauptrolle zukommt. Flexible Erwerbsformen spielen wie die Variation der Arbeitszeit eine komplementäre Rolle. Befürchtungen, dass die Gesundung des Arbeitsmarktes durch einen verstärkten Einsatz flexibler Beschäftigungsverhältnisse relativiert werden könnte, lassen sich empirisch nicht stützen. Im Gegenteil: Weil flexible Erwerbsformen wie Befristungen oder

Zeitarbeit häufig Einstiegschancen in den Arbeitsmarkt bieten, würde eine striktere Regulierung dieser Erwerbsformen gerade für die in der Krise gestiegene Anzahl Langzeitarbeitsloser zusätzliche Hürden für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt aufbauen.

5 Literatur

Flüter-Hoffmann, Christiane / Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2020, Wandel mit alternativen Belegschaften gestalten – Chancen und Barrieren erkennen, in: IW-Trends, 47. Jg., Nr. 1, S. 99–115

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2021, Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten, http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/AZ_Komponenten.xlsx [21.6.2021]

IW-Forschungsgruppe Gesamtwirtschaftliche Analysen und Konjunktur, 2021, Gespaltene Wirtschaft im Wechselbad der Pandemie - IW-Konjunkturprognose Frühjahr 2021, in: IW-Trends, 48. Jg., Nr. 1, S. 3–28

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021a, Eckwerte des Arbeitsmarktes und der Grundversicherung (Monatswerte), Mai 2021, Nürnberg

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021b, Realisierte Kurzarbeit (hochgerechnet) (Monatszahlen), Juni 2021, Nürnberg

Statistisches Bundesamt, 2021, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Inlandprodukt Vierteljahresergebnisse, Fachserie 18, Reihe 1.2, 1. Vierteljahr 2021, Wiesbaden

Schäfer, Holger, Betrieblicher Einsatz flexibler Beschäftigungsformen, in: IW-Trends, 47. Jg., Nr. 1, S. 3–21

Stettes, Oliver, 2021, Leistungsmanagement in der Covid-19-Krise, IW-Report, Nr. 15, Köln

Abstract

For 2021 compared to the previous year, more firms expect an increase in their demand for labor than a decrease. This is a core result of a survey of some 1,300 firms in Germany in winter 2020. More particularly, firms that were positively affected by the corona crisis are optimistic. Also, large firms expect stronger growth of labor demand than small firms. To adjust the labor volume, firms use a wide variety of instruments. Most important is the hiring of new workers with open-ended contracts. The adjustment by variation of individual working time is less important. Firms use more flexible forms of employment like fixed-term contracts or temporary agency work typically as complements, not as a substitution for open-ended-contract work.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Entwicklung des erwarteten Arbeitsvolumens nach Unternehmensmerkmalen	6
Tabelle 3-1: Maßnahmen zur Anpassung des Arbeitsvolumens, die Unternehmen voraussichtlich in den nächsten zwölf Monaten anwenden	9
Tabelle 3-2: Betriebliche Instrumente zur Variation des Arbeitsvolumens	11

