



**Studie
der s+p Software und Consulting AG**

Trendindex Personalarbeit 2009

„Welche Themen bewegen Ihre Personalarbeit?“

Dezember 2009

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	3
2. Über die Studie	3
a. Methode	3
b. Zusammenfassung und Bewertung	3
3. Über die s+p Software und Consulting AG	6
a. Unternehmen	6
b. Software-Lösungen	6
4. Trendindex 2009	7
5. Auswertungen zum Trendindex	8
6. Branchenauswertungen	10
7. Auswertung der persönlichen Prognosen	13
8. Auswertung Weihnachtsgeldzahlungen 2009	17
9. Teilnehmerprofil	18
10. Pressekontakt	19

1. Vorwort

Nachdem in der zweiten Jahreshälfte 2009 eine leichte Aufwärtsbewegung der Wirtschaftsleistung zu erkennen war, prognostiziert der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung für 2010 ein Wachstum von 1,6 Prozent. Trotz des zu erwartenden wirtschaftlichen Aufschwungs belastete jedoch laut Bundesagentur für Arbeit (BA) der schwächelnde Export die Konjunktur. BA-Vorsitzender Frank-Jürgen Weise befürchtete Ende 2009, dass vor allem in den Schlüsselindustrien wie Auto- und Maschinenbau die Kurzarbeit nicht länger durchzuhalten sei und die Zahl der Arbeitslosen von rund 3,5 Millionen im nächsten Jahr auf 4,1 bis 4,2 Millionen ansteigt.

Die Unsicherheiten im Umgang mit der gegenwärtigen Wirtschaftslage spiegeln sich auch im aktuellen "s+p Trendindex Personalarbeit" der s+p Software und Consulting AG, Anbieter von professionellen Softwarelösungen für das Personalmanagement mittelständischer Unternehmen und Verwaltungen, wider. So erwarten in der Umfrage unter mehr als 350 Personalverantwortlichen mehr als die Hälfte der Teilnehmenden (57 Prozent) zwar eine Verbesserung der allgemeinen wirtschaftlichen Lage für 2010. Und immerhin 61 Prozent der Befragten rechnen mit steigenden Umsätzen. Dennoch ist das Thema Personalkostenplanung und -controlling nach wie vor das Thema Nummer 1 in den HR-Abteilungen. So gaben 61,2 Prozent der Befragten an, dass die Bedeutung dieses Themas weiter steigt; für 35,6 Prozent bleibt das Thema so wichtig wie im Vorquartal.

2. Über die Studie

a) Methode

Die Umfrage wurde im Zeitraum vom 16. November bis zum 02. Dezember 2009 durchgeführt. Abgefragt wurden Themenfelder der Personalarbeit wie Personalbeschaffung, Weiterbildung, Personalkostenplanung und -controlling sowie variable Vergütungssysteme. Insgesamt nahmen 354 Personalentscheider deutscher Unternehmen und Institutionen teil. Beteiligt haben sich hauptsächlich Firmen mit mehr als 100 Mitarbeitern. 9 Prozent waren kleine Unternehmen bis 19 Mitarbeiter, 45 Prozent waren Unternehmen mit bis zu 199 Mitarbeitern, 38 Prozent mit bis zu 999 Mitarbeitern und 8 Prozent mit über 1.000 Mitarbeitern. 48 Prozent der Befragten gaben an, die Personalleitung in ihrem Unternehmen inne zu haben, 34 Prozent waren Mitarbeiter von Personalabteilungen oder Personalreferenten, 11 Prozent Geschäftsführer und 7 Prozent kamen aus anderen Bereichen. Mit rund 28 Prozent war der Anteil der Teilnehmer aus der Industrie am stärksten vertreten, gefolgt vom öffentlichen Bereich (21 Prozent), dem Dienstleistungsbereich (16 Prozent), Handel (14 Prozent) sowie dem Baugewerbe (5 Prozent).

Beim 4. Trendindex Personalarbeit 2009 waren die Teilnehmer zusätzlich aufgefordert, eine persönliche Prognose für das Jahr 2010 abzugeben, sowohl bezogen auf die wirtschaftliche Entwicklung ihres Unternehmens und ihrer Branche, als auch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung betreffend. (Siehe Anhang „Teilnehmerprofil“)

b) Zusammenfassung und Bewertung

Während im „Trendindex Personalarbeit“ das Thema Kostenkontrolle nach wie vor die höchsten Werte erzielt, wird dem Thema Personalbeschaffung weiterhin die geringste Bedeutung im Index zugewiesen: So verliert für ein Drittel der Personalentscheider (31,4 Pro-

zent) das Thema weiter an Bedeutung, während nur rund ein Fünftel (19,3 Prozent) der Befragten eine steigende Bedeutung sehen und wieder mehr Mitarbeiter einstellen wollen. Ein Hoffnungsschimmer zeigt sich darin, dass die Bedeutung des Themas im dritten Quartal in Folge zugenommen hat, allerdings noch nicht wieder auf dem Stand von Anfang 2009 angekommen ist.

Erfreulich ist auch zu bewerten, dass dem Thema Umstrukturierung und Personalfreisetzung insgesamt weniger Bedeutung zugemessen wird. Das Thema sinkt in diesem Quartal im Vergleich zum Vorquartal deutlich, bleibt allerdings mit rund 24 Prozent im Index auf dem Niveau des ersten und zweiten Quartals 2009. Die Zahlen zeigen, dass sich die negative Stimmung zum Ende des Jahres leicht aufgehellt hat, allerdings noch keine generelle Trendwende zu mehr Beschäftigung erkennbar ist.

Wie groß die Unsicherheit in den mittelständischen Personalabteilungen angesichts der schwer vorhersehbaren wirtschaftlichen Lage in 2010 ist, zeigen auch die beiden folgenden Abfragen: So stieg die Relevanz des Themas Mitarbeiterbindung zwar das dritte Quartal in Folge erneut leicht an und erreicht nun einen Indexwert von 20,5 Prozent, nachdem dieser Anfang 2009 rasant von 27,3 auf 13,8 Prozent abgefallen war. Gleichzeitig sinkt die Bedeutung des Themas Personalentwicklung/Weiterbildung aber auf den niedrigsten Wert seit Anfang 2009 (Q1 2009: 39,1 Prozent – Q4: 24,7 Prozent).

Vor dem verschärften Kostenhintergrund wird sich das Leistungsprinzip in den Unternehmen und Verwaltungen weiter durchsetzen: Vor allem die Bereiche Zielvereinbarungssysteme und Variable Vergütungssysteme gewinnen an Relevanz.

So war die Bedeutung des Themas Zielvereinbarungen in den vergangenen drei Quartalen von 39 Prozent auf 19 Prozent abgerutscht. Der neue Trendindex zeigt nun, dass diese Talfahrt beendet zu sein scheint: Der Wert klettert um 10 Prozent auf 29 Prozent. Dem Thema der variablen Vergütung schenken Personalabteilungen inzwischen wieder fast genauso viel Aufmerksamkeit wie zu Beginn des Jahres. Mit 31 Prozent stieg die Bedeutung um 8 Prozent im Vergleich zum dritten Quartal und liegt nur noch 1 Prozent unter dem Höchstwert des ersten Quartals. Die beiden letztgenannten Themen dienen zunehmend als Steuerungs- und Motivationsinstrument und zeigen, dass die Erhöhung des leistungsabhängigen Anteils des Gehalts erneut im Fokus steht.

Die Personalbeschaffung wird auch Anfang 2010 noch kein Thema wieder im deutschen Mittelstand sein. Während im „Trendindex Personalarbeit“ Kostenkontrolle- und Steuerung nach wie vor die höchsten Werte erzielt, wird dem Thema Personalbeschaffung weiterhin die geringste Bedeutung im Index zugewiesen: So sinkt für ein Drittel der Personalentscheider (31,4 Prozent) das Thema weiter an Bedeutung, während nur rund ein Fünftel (19,3 Prozent) der Befragten eine steigende Bedeutung sehen und wieder mehr Mitarbeiter einstellen wollen.

Wie groß die Unsicherheit in den mittelständischen Personalabteilungen angesichts der schwer vorhersehbaren wirtschaftlichen Lage in 2010 ist, zeigen auch die beiden folgenden Abfragen: So stieg die Relevanz des Themas Mitarbeiterbindung zwar das dritte Quartal in Folge erneut leicht an und erreicht nun einen Indexwert von 20,5 Prozent, nachdem dieser Anfang 2009 rasant von 27,3 auf 13,8 Prozent abgefallen war. Gleichzeitig sinkt die Bedeu-

tung des Themas Personalentwicklung/Weiterbildung aber auf den niedrigsten Wert seit Anfang 2009 (Q1 2009: 39,1 Prozent – Q4: 24,7 Prozent).

„Die aktuelle Umfrage zeigt zum einen, dass am Ende des Krisenjahres 2009 endlich wieder Dynamik in die Personalarbeit gelangt. Gerade bei den deutschen Mittelständlern setzt sich der leichte Optimismus aus der 3. Umfrage weiter fort“, erläutert Matthias Schneider, Vorstandsvorsitzender der s+p Software und Consulting AG. „Leider führen die guten allgemeinen wirtschaftlichen Aussichten mit positiven Umsatzerwartungen noch nicht zu einer Kehrtwende am Arbeitsmarkt. Im Gegenteil: Es zeigt sich, dass die auslaufenden Beschäftigungsmaßnahmen wie Kurzarbeit aktuell zu starker Unsicherheit im Mittelstand führen. Die Unternehmen werden daher wenig in neues Personal investieren“, warnt Schneider. „Vor dem Hintergrund des trotz Krise anhaltenden Fachkräftemangels nehmen sie aber mit dem nun vorhandenen Personalbestand den Aufschwung in Angriff. Ein Großteil der deutschen Firmen hat erkannt, dass durch weitere Freisetzungsmaßnahmen die Gefahr besteht, dass in einer sich verbessernden wirtschaftlichen Situation entlassene Fachkräfte nicht so schnell zurückgeholt werden können.“ Eine weitsichtige Personalkostenplanung, deren Bedeutung laut Studie auch weiterhin auf einem hohen Niveau liegt, ließe Unternehmen wichtige Einsparpotenziale unter Berücksichtigung zukünftiger Einflussgrößen durchspielen und analysieren, um gestärkt aus der Krise hervorzugehen.

Der s+p Trendindex Personalarbeit wird vergleichbar wie der ifo-Geschäftsklimaindex berechnet und berücksichtigt sowohl eine aktuelle Lageeinschätzung als auch die Erwartung in die Zukunft. Die Teilnehmer werden zu insgesamt neun Themengebieten aus dem Personalbereich befragt. Dabei stehen immer drei Antwortmöglichkeiten zur Auswahl: „Bedeutung sinkt“, „Bedeutung bleibt gleich“ und „Bedeutung steigt“.



Matthias Schneider
Vorstandsvorsitzender der s+p Software & Consulting AG, Leipzig

3. Über die s+p Software und Consulting AG

a) Unternehmen

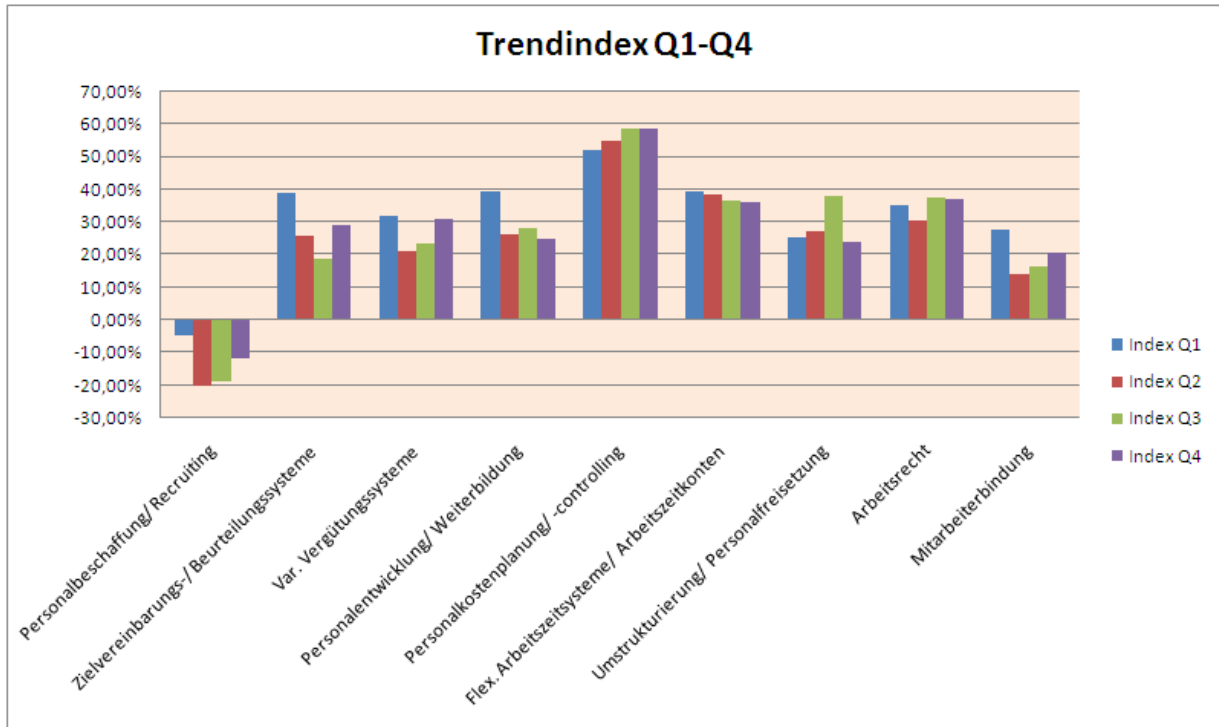
Über 8.000 Unternehmen und Verwaltungen in Deutschland vertrauen bei ihrer Personalarbeit auf die Lösungen der s+p Software und Consulting AG (s+p AG). Als führender Hersteller von HR-Software im Mittelstand und bei großen Organisationen bietet s+p Personalverantwortlichen einfach bedienbare und praktische Werkzeuge für die tägliche Personalarbeit und das strategische Personalmanagement an. Die s+p Personalwirtschaft ist hochintegrierbar und vereint Lösungen für unterschiedliche Aufgaben im Personalbereich mit den Kosten- und Implementierungsvorteilen von Standardsoftware. Mit der s+p Personalwirtschaft bearbeiten Organisationen (Industrie, Behörden, Kommunen, Verbände u.a.m.) mittlerweile insgesamt mehr als zwei Millionen Personalstämme. Die s+p AG gehört zu einem international führenden Konzern für betriebswirtschaftliche Softwareanwendungen mit fast 14.500 Mitarbeitern, 5,8 Millionen Kunden und einem Umsatz von 1,7 Milliarden Euro (2008) weltweit.

b) Software-Lösungen

Als integriertes, modular konzipiertes System unterstützt die s+p Personalwirtschaft alle Kernprozesse im Personalbereich. Das Leistungsspektrum umfasst Standardsoftware für Personalabrechnung, Personalmanagement, Bewerbermanagement, Weiterbildungsmanagement, Personalkostenplanung, Reisekostenabrechnung und Zeitwirtschaft für alle Branchen und Unternehmensgrößen. Ergänzt werden die Lösungen durch ein browserbasiertes Mitarbeiter- (ESS) und Manager-(MSS) Portal.

Vorteil der Integration: eine gemeinsame Datenbank für alle Module, wodurch Daten in allen Programmteilen automatisch aktuell bereitstehen, Redundanzen vermieden werden und übergreifende Auswertungen aus dem Personalbereich möglich sind. Ein Standard-Datenaustausch-Modul (SDAM) bietet zusätzlich die Möglichkeit, die s+p Lösungen in eine bereits bestehende HR- oder ERP-Softwareumgebung einzubinden oder je nach Bedarf oder Budgetsituation die Einzelmodule der integrierten s+p Personalwirtschaft schrittweise zu implementieren.

4. Trendindex 2009



Kurzanalyse: Diese Grafik zeigt den Verlauf des „s+p Trendindex Personalarbeit“ in den jeweiligen Bereichen während der einzelnen Quartale im Jahr 2009.

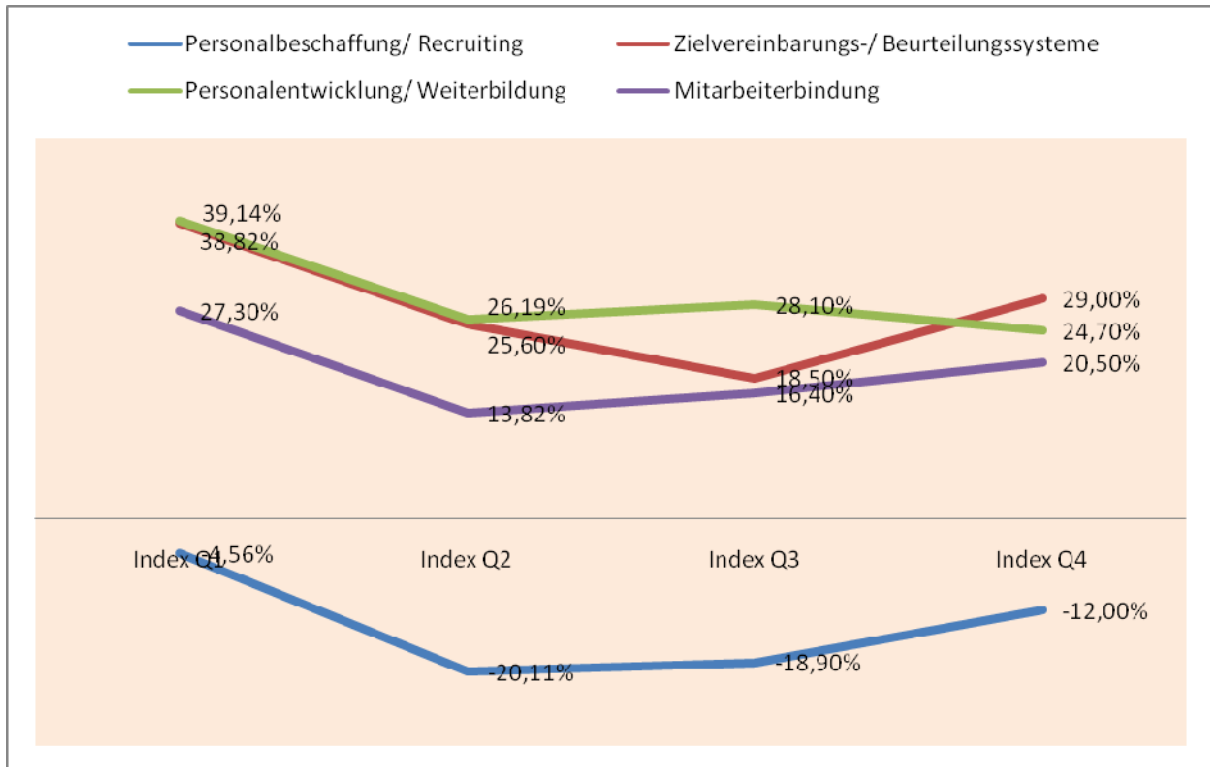
Es zeigt sich, dass angesichts der Wirtschafts- und Finanzkrise bis zum dritten Quartal vor allem die Bereiche rund um das Thema Einsparungen wie beispielsweise „Personalkostenplanung und Controlling“ und „Umstrukturierung und Personalfreisetzung“ sowie die damit verbundene Relevanz des „Arbeitsrechts“ stetig ansteigt. Gleichzeitig nahmen Themen, wie Personalbeschaffung, Mitarbeiterbindung und Zielvereinbarungen insbesondere in den ersten beiden Quartalen dramatisch ab. Im dritten Quartal zeigt die Entwicklung des Index eine leichte Trendwende. Parallel zu den weiterhin auf hohem Niveau liegenden Effizienzthemen erholt sich der Index langsam in vielen strategischen Bereichen. Insbesondere im 4. Quartal zeigt sich schon deutlich, dass bei aller Kostenorientierung wieder gezielt Investitionen in den Personalbestand getätigt werden. Zielvereinbarungen, variable Vergütungssysteme und Mitarbeiterbindung steigen sprunghaft an, während das Thema Umstrukturierung und Personalfreisetzung erstmals deutlich zurückfällt.

Ermittlung Trendindex:

Die Teilnehmer werden zu insgesamt neun Themengebieten aus dem Personalbereich befragt. Dabei stehen immer drei Antwortmöglichkeiten zur Auswahl: „Bedeutung sinkt“, „Bedeutung bleibt gleich“ und „Bedeutung steigt“. Wie beim ifo-Geschäftsklimaindex ergeben sich die Indexwerte von den Antworten „Bedeutung steigt“ abzüglich der Antworten „Bedeutung sinkt“. Die Antworten „Bedeutung bleibt gleich“ werden neutral behandelt.

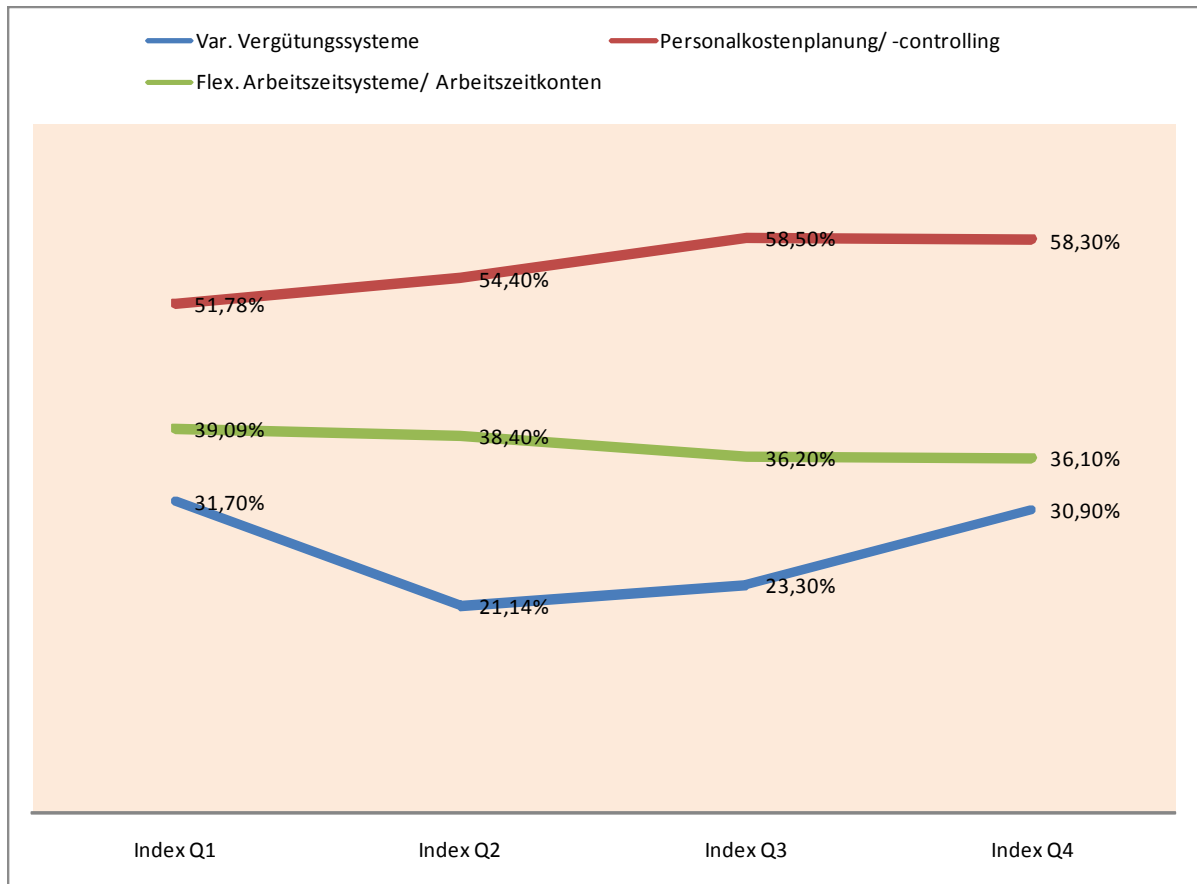
5. Auswertungen zum Trendindex

a) Strategische Personalthemen



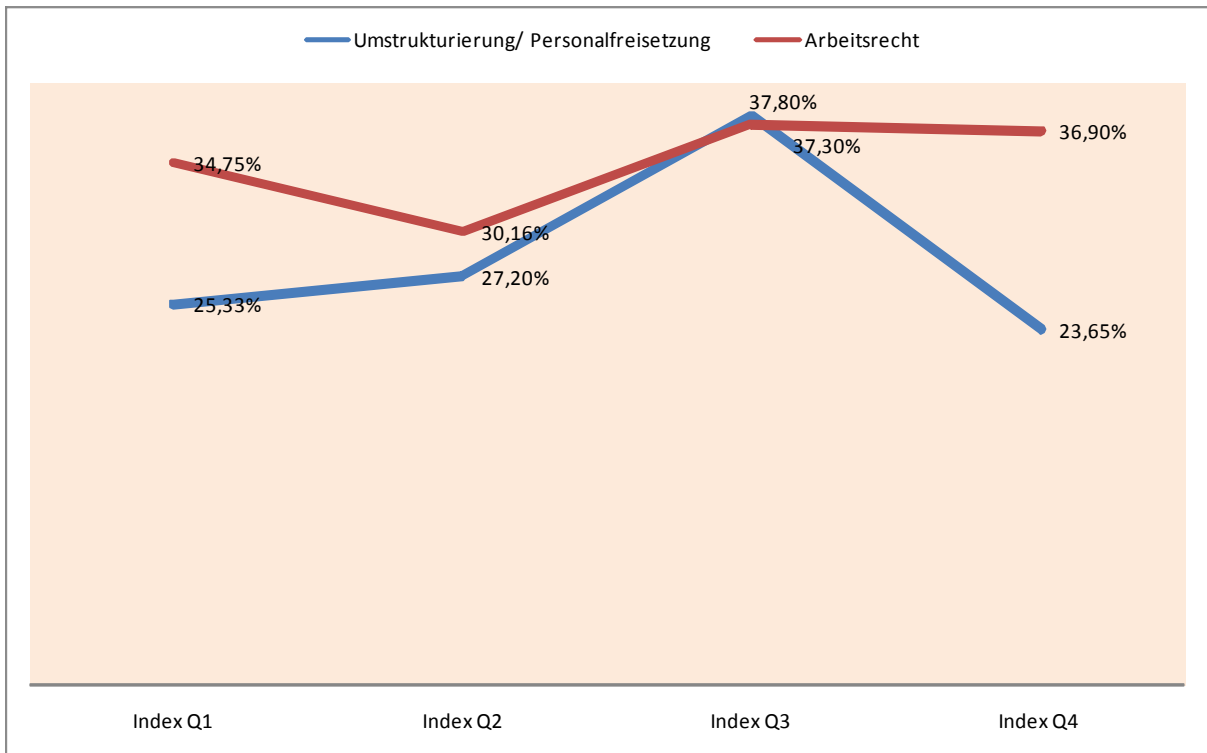
Kurzanalyse: Der Index für die eher strategisch ausgerichteten Themen der Personalarbeit zeigt zum Jahresende 2009 überwiegend einen Aufwärtstrend. Im ersten Quartal 2009 hatte die Relevanz von „Personalbeschaffung/Recruiting“, „Mitarbeiterbindung“ sowie „Zielvereinbarungen“ und „Personalentwicklung/Weiterbildung“ bei den Arbeitgebern in Deutschland stark abgenommen. Das zweite Quartal, als die Wirtschaftskrise auf dem deutschen Arbeitsmarkt angekommen war, markiert für diese Themenfelder auch den Tiefpunkt – bei „Zielvereinbarungs- und Beurteilungssysteme“ hat sich der Tiefpunkt sogar bis zum dritten Quartal verschoben. Im letzten Quartal 2009 messen die Personalentscheider den strategischen Themen wieder deutlich mehr Bedeutung zu. Einzig das Thema „Mitarbeiterentwicklung/Weiterbildung“ erlebt zum Jahresende einen leichten Rückgang im Index. Im Vergleich der strategischen Themen untereinander bleibt die Mitarbeiterentwicklung aber dennoch auf einem hohen Indexniveau und - mit Blick auf die Aussagen zu den geplanten Weiterbildungsangeboten an die Mitarbeiter (Punkt 4.d) – ein wichtiges Thema im Jahr 2010. Auch wenn dem Thema „Personalbeschaffung/Recruiting“ insgesamt eine sehr geringe Bedeutung 2009 beigemessen wird, setzt sich die Trendwende aus dem 3. Quartal weiter fort und der Indexwert konnte noch einmal um 6,9 % deutlich zulegen. Tendenz also wieder steigend.

b) Effizienzthemen



Kurzanalyse: Effizienzthemen hatten im Jahr 2009 eine durchweg hohe Bedeutung. Vor allem der Indexwert für „Personalkostenplanung/-controlling“ lag in diesem Jahr mit über 50% deutlich am höchsten. Zunächst stark in der Bedeutung abgefallen war das Thema „Variable Vergütungssysteme“. Hier sank der Wert von 32 % im ersten Quartal auf 21 % im zweiten Quartal. Im dritten Quartal kletterte der Messwert wieder um drei Prozent auf 24 % und hat mit 31 % im vierten Quartal das Niveau von Jahresbeginn erreicht.

Nur wenige Veränderungen gab es hingegen im Bereich „Flexible Arbeitszeitsysteme und Arbeitszeitkonten“. Hier blieb der Index über das Jahr hinweg fast konstant und liegt seit dem dritten Quartal bei 36%.

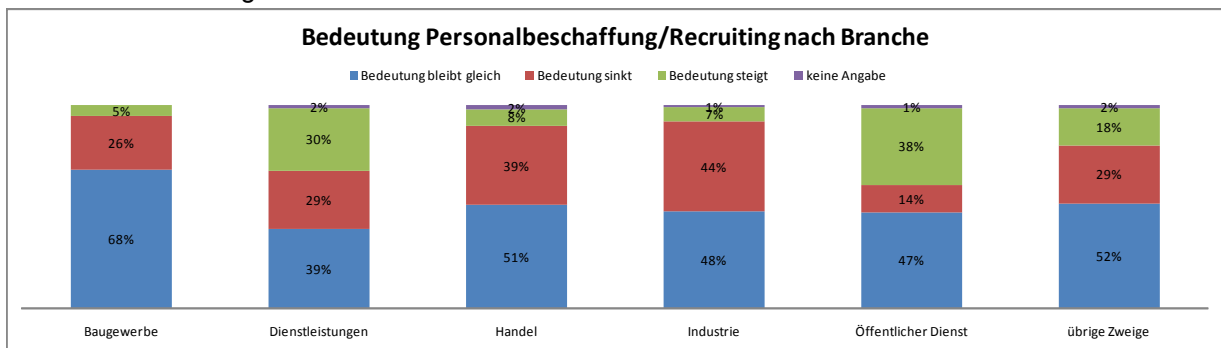


Kurzanalyse: Die grundsätzlich positive Stimmung und teilweise guten Prognosen bezüglich der konjunkturellen Entwicklung spiegelt sich auch in den Antworten zum Thema „Umstrukturierung und Personalfreisetzung“ wider.

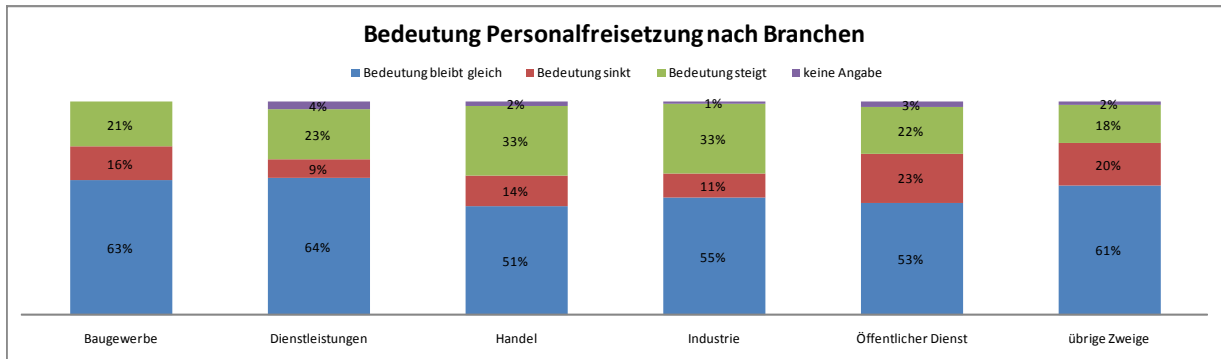
Während der Index seit Anfang des Jahres von 25 % auf 38 % stetig anstieg, ist er im vierten Quartal mit 24 % sogar leicht unter den Wert vom Jahresanfang gerutscht. Im Zusammenhang mit den Umstrukturierungs- und Freisetzungsmaßnahmen stieg auch die Bedeutung des Arbeitsrechts bis zum dritten Quartal von 35 % auf 37 % und hat sich auch im vierten Quartal bei diesem Wert festgesetzt.

6. Branchenauswertungen

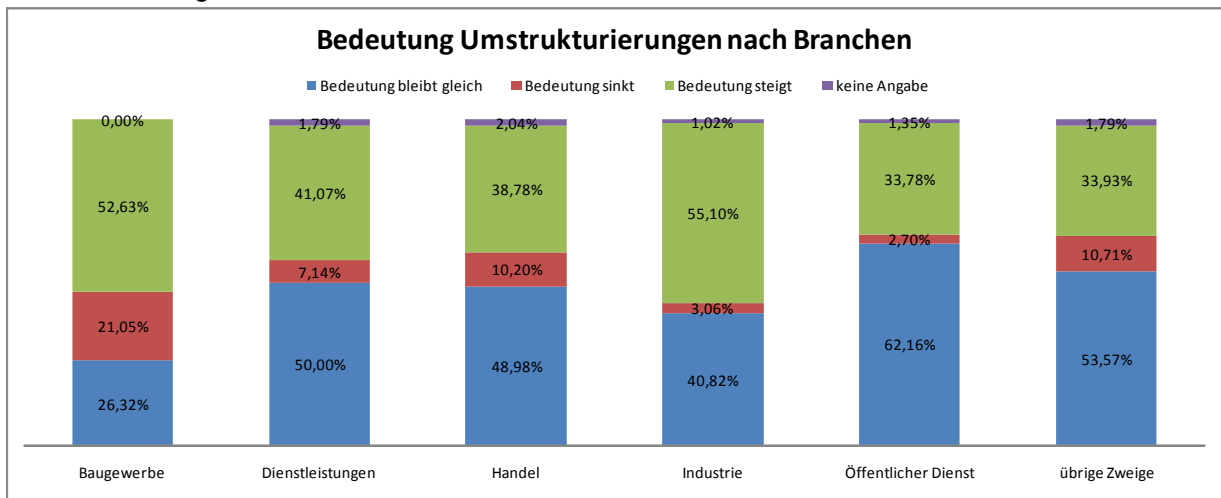
Personalbeschaffung:



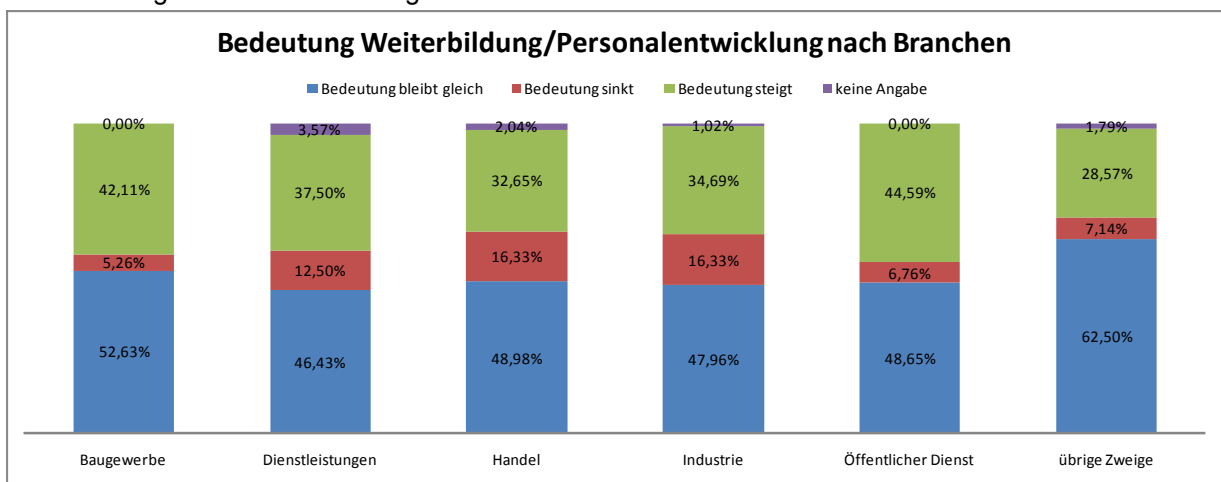
Personalfreisetzung:



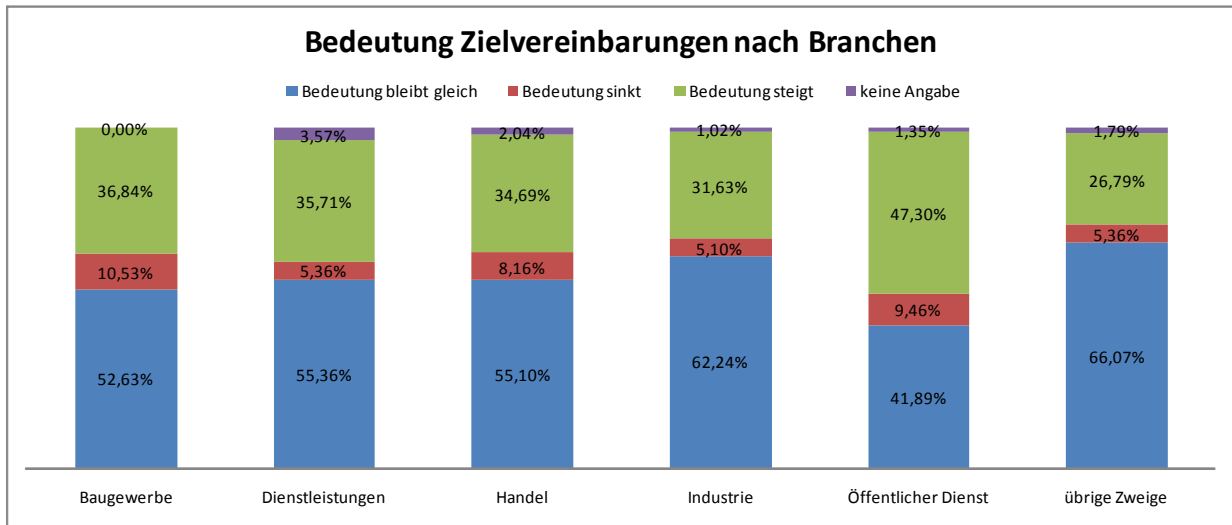
Umstrukturierungen:



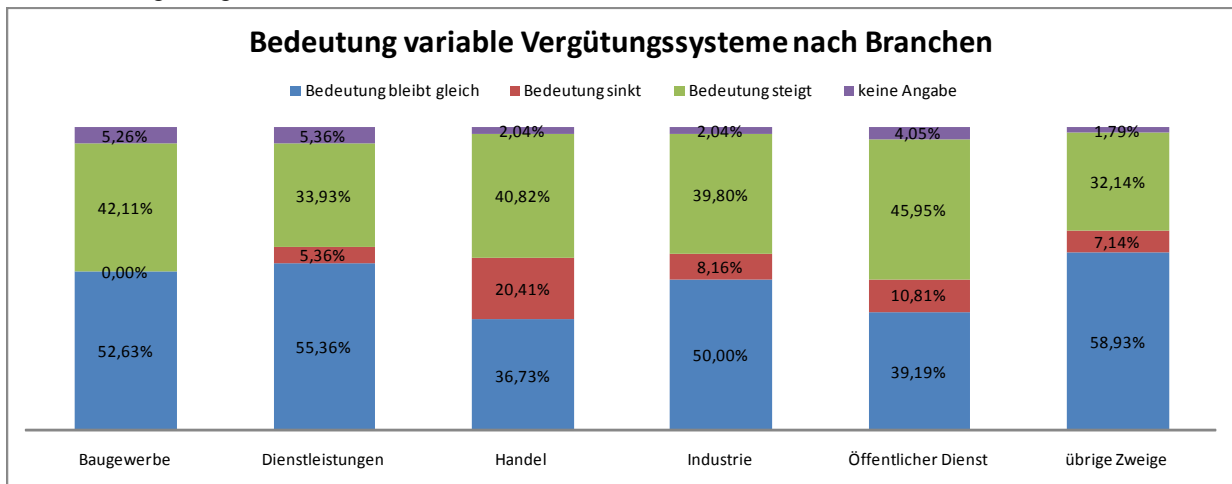
Weiterbildung/Personalentwicklung:



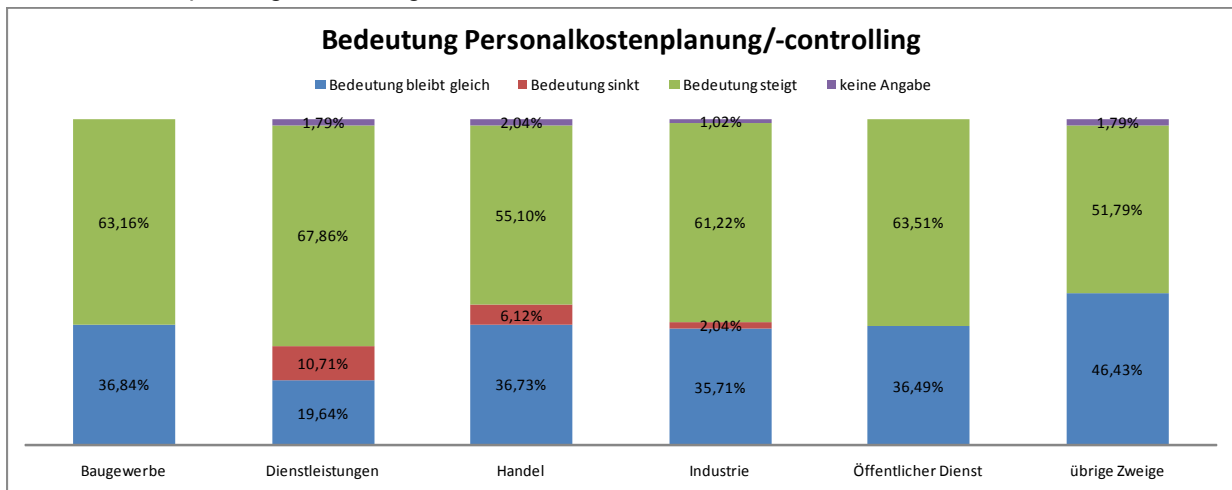
Zielvereinbarungen:



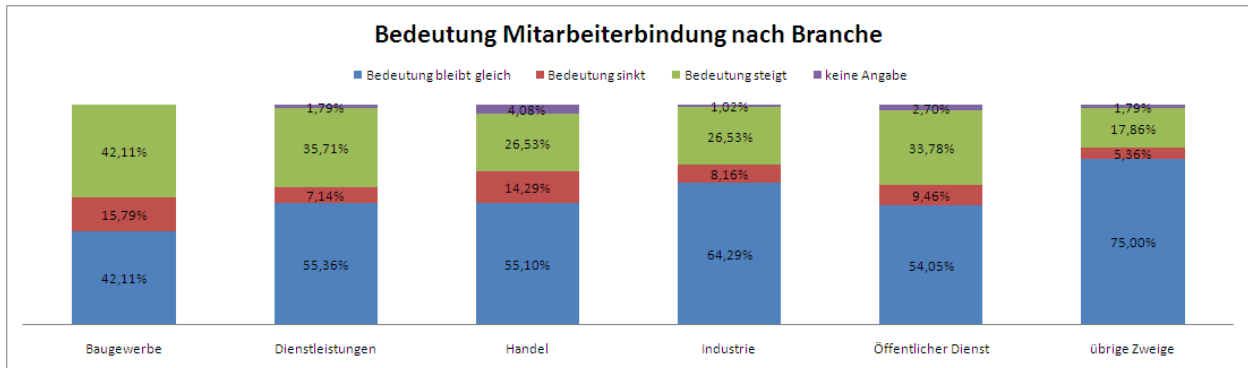
Variable Vergütung:



Personalkostenplanung/-controlling



Mitarbeiterbindung



Kurzanalyse: Trotz des insgesamt leichten Optimismus der befragten Unternehmen zeigen sich je nach Branche deutlich unterschiedliche Einschätzungen. Während Handel, Industrie und der Dienstleistungssektor die Entwicklung ihrer Branche für 2010 überwiegend positiv bewerten und auch mit Umsatzsteigerungen rechnen, sehen das Baugewerbe und der öffentliche Dienst mehrheitlich eine Verschlechterung ihrer Branchenentwicklung sowie Umsatzeinbußen im kommenden Jahr. Im Baugewerbe zeigt sich, dass nach dem Konjunkturpaket II der Wegfall weiterer öffentlicher Zuschüsse die wirtschaftliche Perspektive trübt. Der öffentliche Bereich will seinen eher schlechten Branchenaussichten nun doch stärker mit Leistungsorientierung trotzen. Nach den Vorbehalten gegenüber der Einführung leistungsbezogener Bestandteile in die Tarifwerke des Öffentlichen Bereichs im Jahr 2007 messen nun fast die Hälfte der Befragten im Öffentlichen Bereich den Themen „Variable Vergütungssysteme“ und „Zielvereinbarungen“ eine steigende Bedeutung zu.

Trotz durchwachsener Aussichten plant der Öffentliche Dienst, aber auch der Dienstleistungssektor in Personalbereiche zu investieren: IT-Ausgaben steigen hier am stärksten mit rund 60%. Entgegen dem allgemeinen Trend gewinnt hier auch die Personalbeschaffung am stärksten an Bedeutung (Öffentlicher Bereich 38 %, Dienstleistungsbereich 30 %).

7. Auswertung der persönlichen Prognosen für 2010

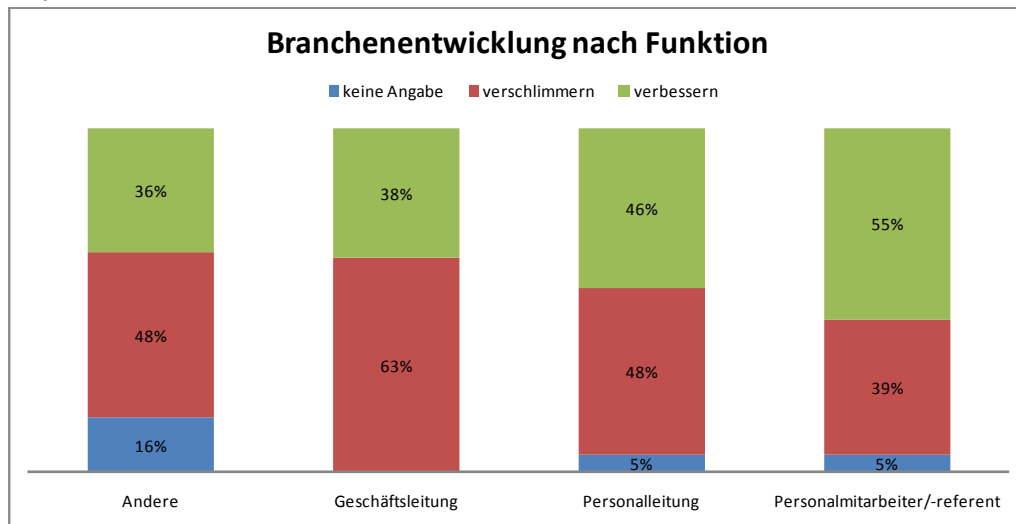
a) Wirtschaftliche Entwicklung



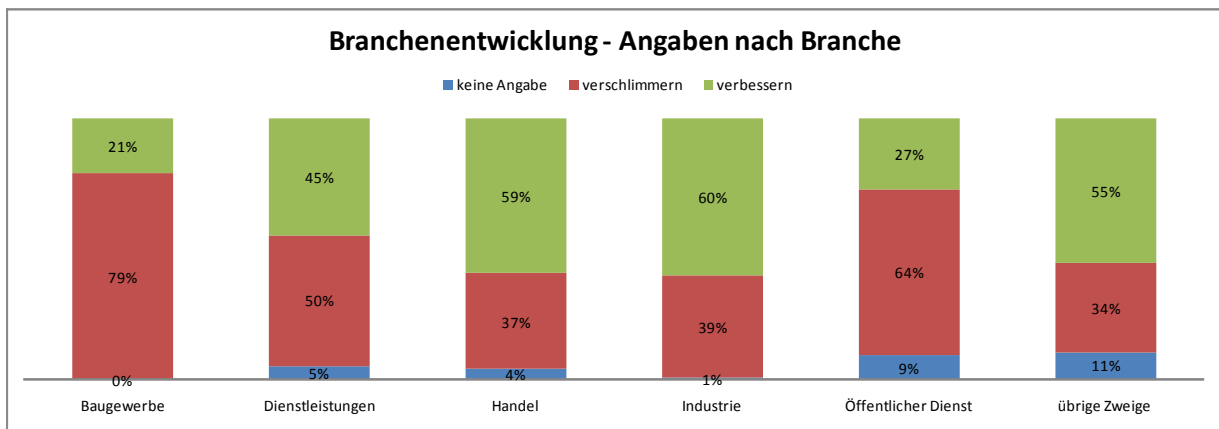
Kurzanalyse: Die Mehrheit der Personalentscheider (57 %) erwartet eine Verbesserung der allgemeinen wirtschaftliche Situation in 2010. Damit existiert eine allgemein positive Grundstimmung für die Zukunft. Bei der Frage nach der Entwicklung der eigenen Branche fällt die Beurteilung sehr differenziert aus. Jeweils die Hälfte der Befragten sagt, dass sich die Branchensituation verbessern bzw. verschlechtern wird:



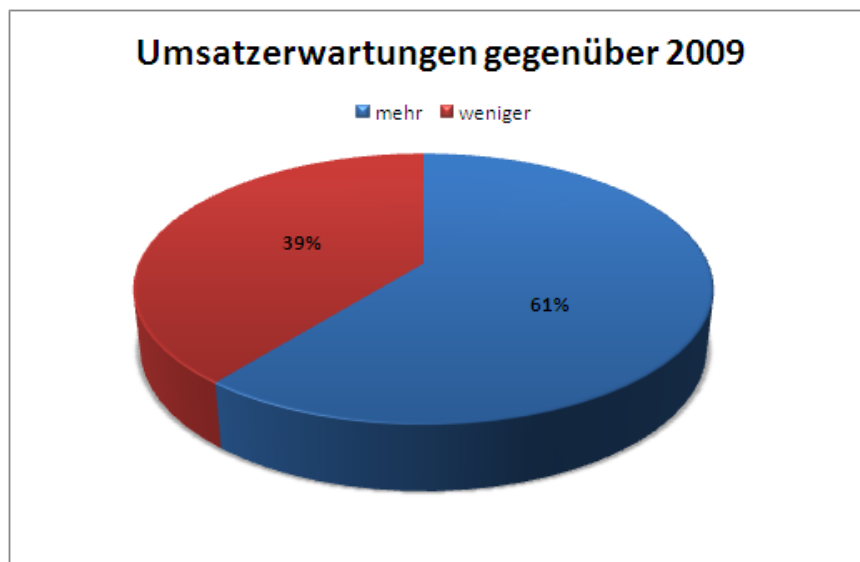
Vor allem die Geschäftsleiter zeigen gegenüber der Entwicklung ihrer jeweiligen Branche mit 63 % die größte Skepsis:



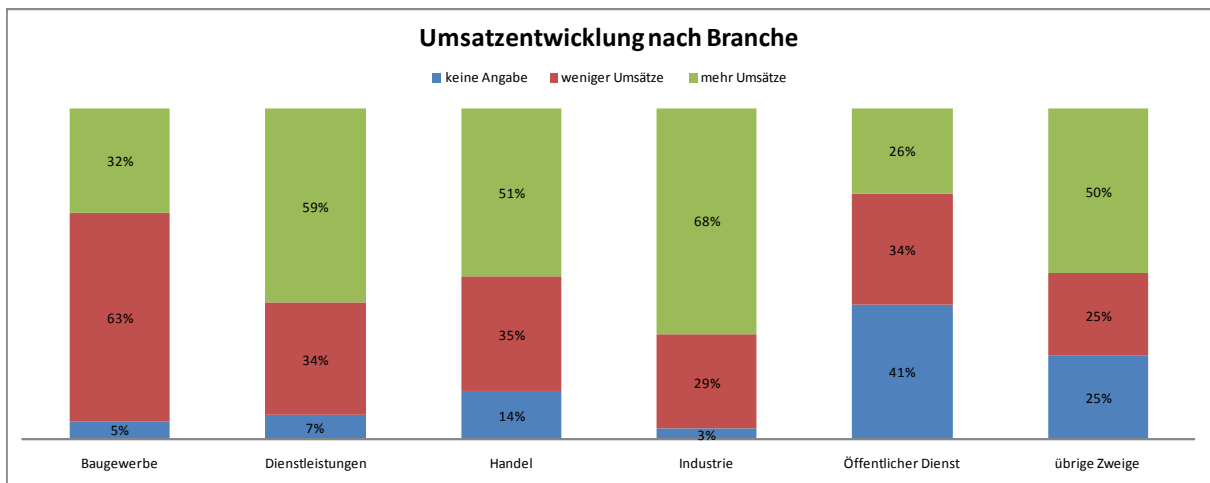
Im Branchenvergleich beurteilen vor allem die Personalentscheider im Öffentlichen Bereich (64%) und im Baugewerbe (79%) die eigene Branchenentwicklung am negativsten:



b) Umsatzerwartungen



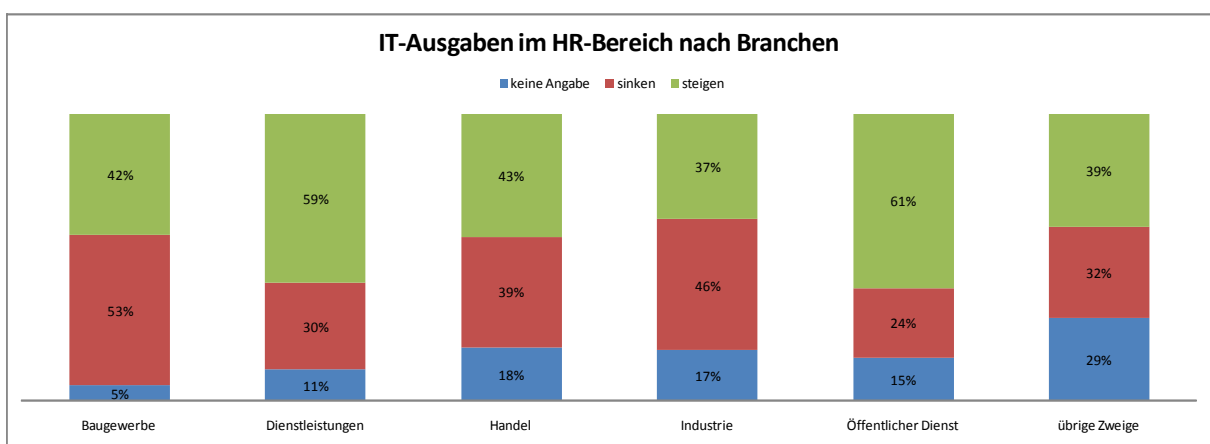
Kurzanalyse: Auch die allgemeinen Umsatzerwartungen zeigen ein insgesamt positives Stimmungsbild. 61 % der befragten Personalentscheider rechnen mit steigenden Umsätzen gegenüber 2009. Im Branchenvergleich bestätigt sich einmal mehr im Baugewerbe mit 63 %, die weniger Umsätze erwarten, die eher schwachen Branchenaussichten:



c) IT-Ausgaben im HR-Bereich

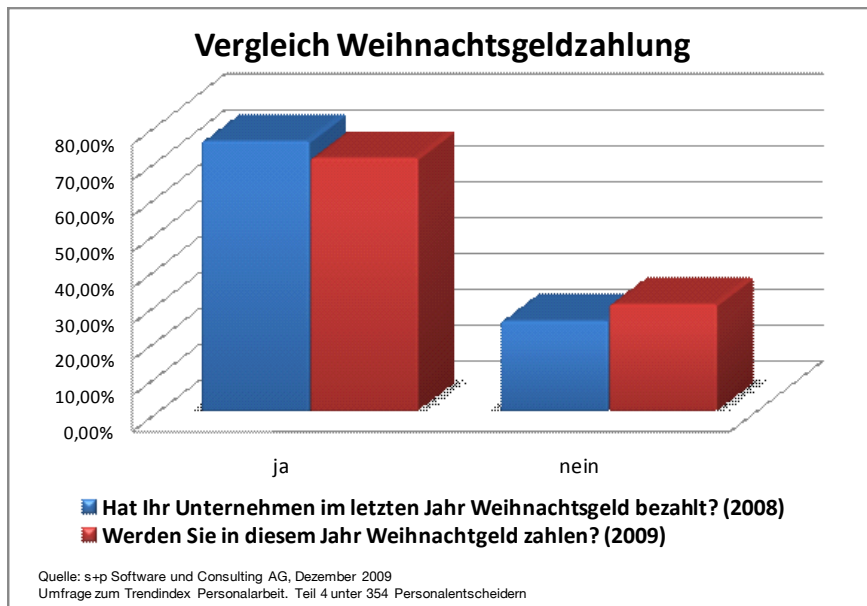


Kurzanalyse: Investitionsfreude der Personalentscheider in IT steigt. Etwas mehr als jeder zweite befragte Personalentscheider plant, für die Herausforderungen im Personalbereich 2010 in moderne IT-Infrastruktur zu investieren.

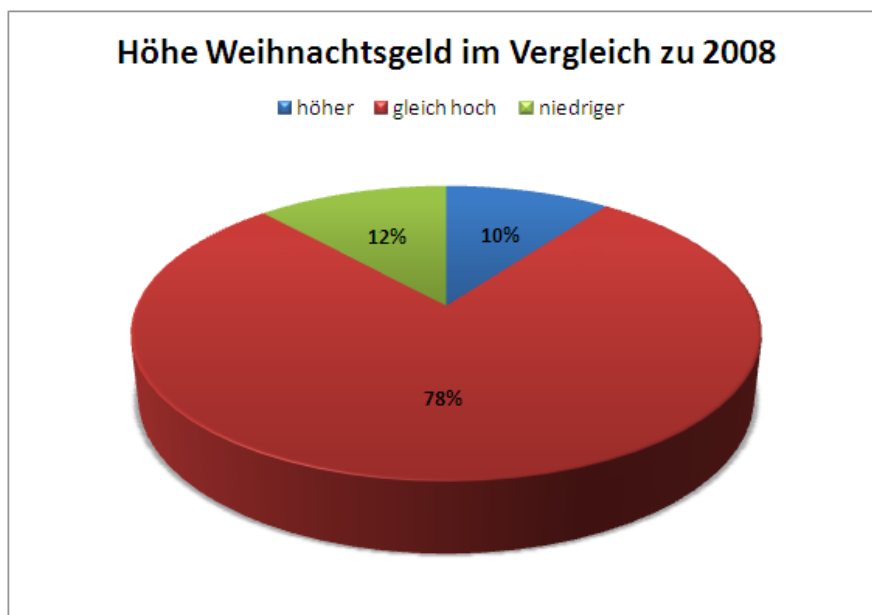


Insbesondere der Öffentliche Bereich plant hier verstärkt in die IT zu investieren. 61 % gaben an, dass die IT-Ausgaben im Personalwesen steigen werden, gefolgt von den Dienstleistungsbetrieben mit 59 %.

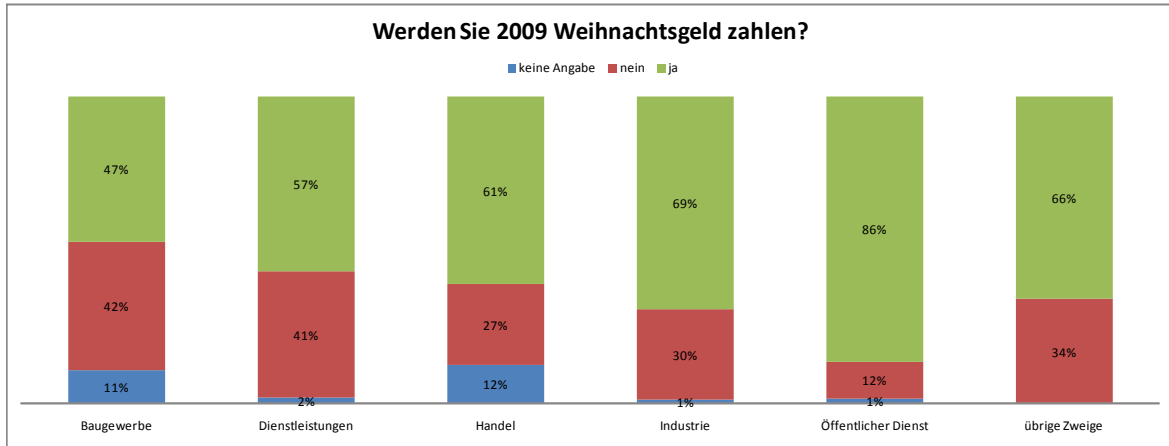
8. Auswertung Weihnachtsgeldzahlungen 2009



Kurzanalyse: 70 % der Unternehmen und Institutionen halten im Krisenjahr 2009 am Weihnachtsgeld fest. Trotzdem geben 5 % an, dass sie entgegen dem Vorjahr auf die Weihnachtsgeldzahlung verzichten. Die große Mehrheit der Unternehmen (78 Prozent) zahlt in gleichem Umfang wie 2008. Nur 12 Prozent der Arbeitgeber kürzen beim Weihnachtsgeld. Die restlichen 10 Prozent der Befragten nehmen sogar eine Erhöhung vor:

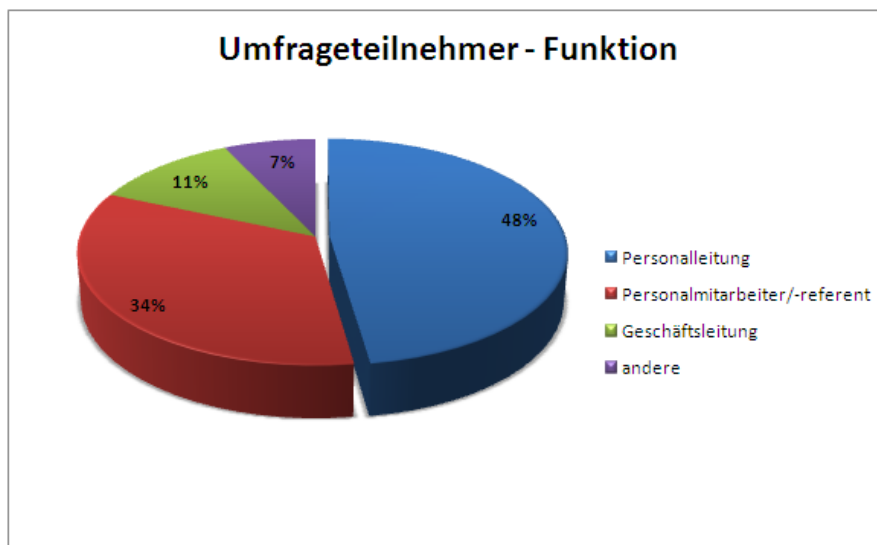


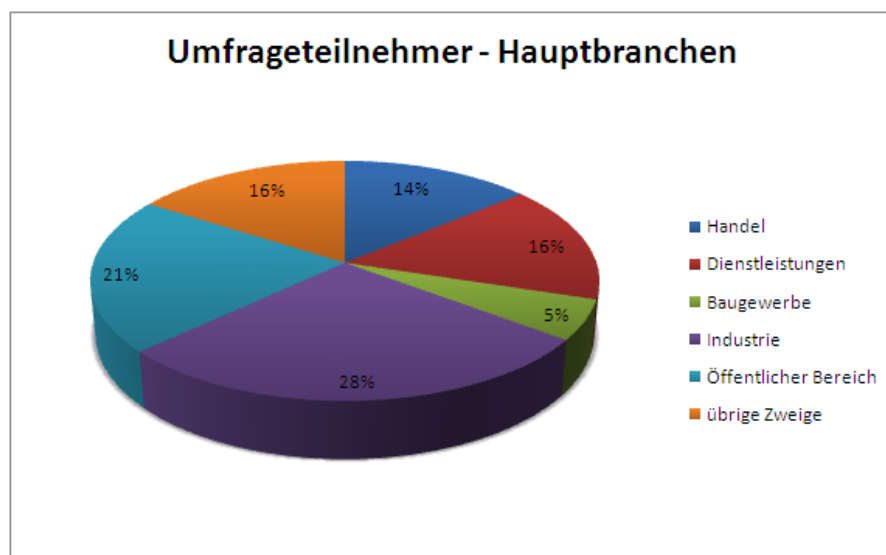
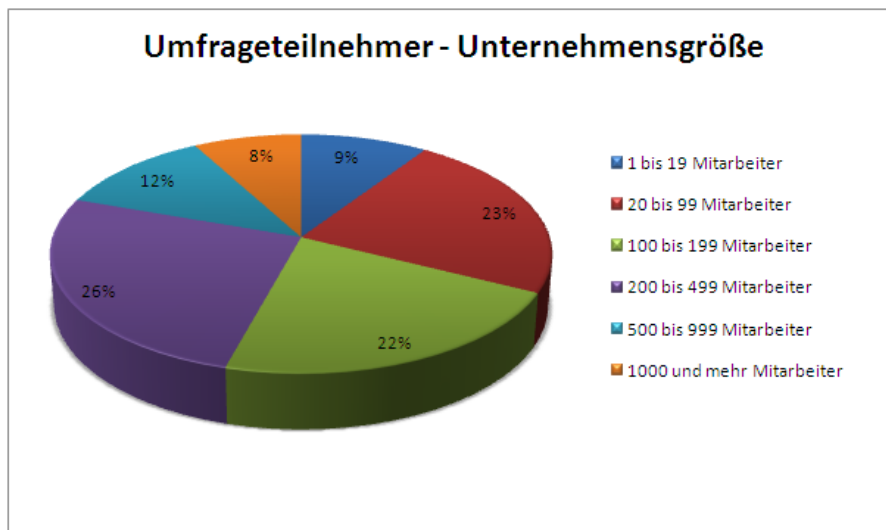
Spitzenreiter unter den Arbeitgebern, die auch im Krisenjahr 2009 Weihnachtzulagen zahlen, ist der öffentliche Dienst:



86 % der Personalentscheider aus diesem Bereich erklärten, dass auch in 2009 Weihnachtsgeld gezahlt wird, gefolgt von der Industrie (69%), dem Handel (61 %) und dem Dienstleistungsbereich (57 %):

9. Teilnehmerprofil





PR Kontakt

s+p Software und Consulting AG
 Karl-Heine-Straße 109-111
 04229 Leipzig
 Internet: www.spag-personal.de
 eMail: info@spag-personal.de

Jörg Wassink,
 PR-Manager
 Tel.: 069 / 50007- 1130
 Fax.: 069 / 50007 - 7130
 eMail: info@spag-personal.de