

Ergebnisse: 1. Quartal 2023

Randstad-ifo- Personalleiter- befragung



ifo INSTITUT

Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung
an der Universität München e.V.

randstad

Randstad

ifo-Personalleiterbefragung

Highlights

- Der Auf- bzw. Abbau von Überstunden sowie Arbeitszeitkonten bleiben die am häufigsten genutzten Flexibilisierungsinstrumente.
- Mini- und Midijobs haben deutlich an Beliebtheit dazu gewonnen.
- Der durchschnittliche jährliche Urlaubsanspruch für eine Vollzeitstelle liegt bei 29,2 Tagen.
- Etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen zahlt Urlaubsgeld, wobei sich die Höhe in zwei von drei Unternehmen anteilig am Bruttogehalt orientiert.
- In mehr als der Hälfte der befragten Unternehmen haben die Beschäftigten die Möglichkeit, Bildungsurlaub zu nehmen, aber nur 4% der Beschäftigten nehmen dieses Angebot im Durchschnitt pro Jahr wahr.
- „Workation“ – die Verschmelzung von Arbeit und Urlaub – ist noch sehr wenig verbreitet.

Flexibilisierungsinstrumente im Personaleinsatz

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise deutsche Personalleiter*innen zu verschiedensten HR-Themen. Im ersten und im dritten Quartal dreht sich das Thema um die Anwendung und Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente der 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. Die Sonderfragen des ersten Quartals 2023 drehten sich rund um das Thema betrieblicher Erholungsurlaub.

Im ersten Quartal 2023 nahmen an der Befragung 630 HR-Verantwortliche teil. Davon stammten 38 % der antwortenden Personalleiter*innen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 19 % aus dem Handel und 43 % aus dem Dienstleistungssektor. Den größten Anteil an Befragten nehmen solche ein, die in Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitenden arbeiten: 36 % der Teilnehmenden stammen aus Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten und weitere 42 % aus Firmen mit 50 – 249 Angestellten. 12 % entfielen auf Auskünfte von Betrieben mit 250 – 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.

Anwendungen von Flexibilisierungsinstrumenten im Personalmanagement

Häufigkeit des Flexibilisierungsinstruments in Prozent

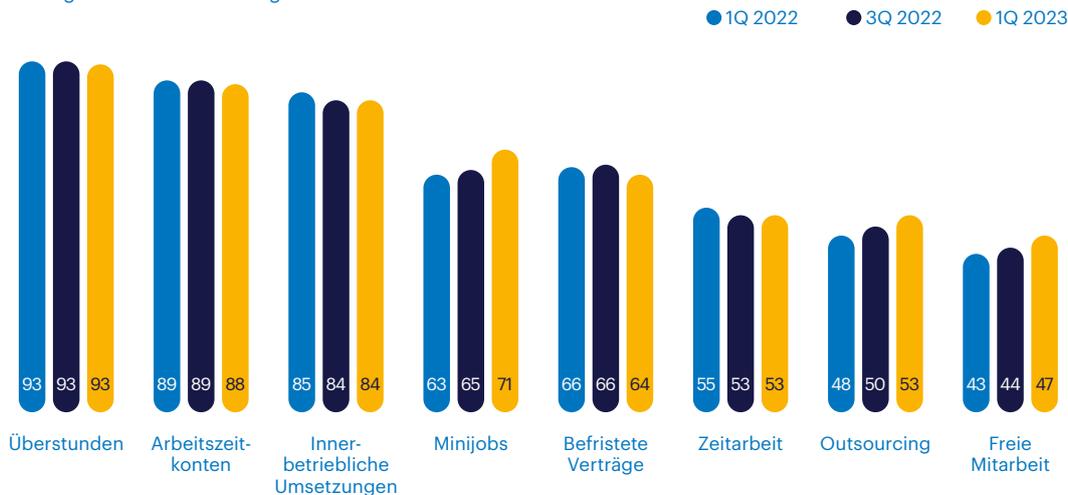


Abbildung 1

Anwendung der Flexibilisierungsinstrumente

Die Personalleiter*innen werden halbjährlich zur Anwendung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente in ihrem Unternehmen befragt. Ziel ist es, mit Hilfe der Antworten zu untersuchen, wie sich der Einsatz verschiedener Flexibilisierungsinstrumente über die Zeit hinweg verändert (s. Anhang). Abbildung 1 fokussiert sich auf die drei aktuellen vorliegenden Daten zur Anwendung von bestimmten Flexibilisierungsmaßnahmen.

Der Auf- bzw. Abbau von Überstunden bleibt das am häufigsten genutzte Flexibilisierungsinstrument. Mit einem Anteil von 93 % wird dieses Instrument in nahezu allen Unternehmen und über das gesamte letzte Jahr hinweg unverändert häufig genutzt. An zweiter und dritter Stelle in der Anwendung folgen Arbeitszeitkonten mit 88 % und innerbetriebliche Umsetzungen mit 84 %. Beide Instrumente sind diejenigen, die im Zeitverlauf den wenigsten Schwankungen unterliegen und werden damit von den befragten Unternehmen konstant angewendet. Hinsichtlich der Anwendung von Minijobs gab es eine Steigerung in der Anwendungshäufigkeit von 65 % auf 71 %. Befristungen von zusätzlichem bzw. Ersatzpersonal sank wiederum leicht von 66 % auf 64 %. Während die Anwendung von Zeitarbeit im Vergleich zur Erhebung vor einem halben Jahr unverändert bei 53 % bleibt, greifen Unternehmen wieder häufiger auf Outsourcing und die freie Mitarbeit zurück als in der Vergangenheit (53 % bzw. 47 %).

Während die Anwendung von Überstunden in Industriebetrieben wieder leicht von 97 % auf 95 % gesunken ist, bleiben diese in der Anwendungshäufigkeit im Handelssektor unverändert bei 89 % und auch im Dienstleistungssektor fast gleich bei 94 % (vgl. Abbildungen im An-

hang, Seite 17). Bei Betrachtung der Größenklassen zeigt sich, dass die Spannweite bei den Überstunden über alle Flexibilisierungsinstrumente mit 10 Prozentpunkten am geringsten ist (vgl. Abbildung 2). Es handelt sich um eine Maßnahme, die in fast allen Unternehmen jeglicher Größenklasse oder Branche genutzt wird.

Arbeitszeitkonten werden am zahlreichsten im Verarbeitenden Gewerbe genutzt, die Häufigkeit liegt im ersten Quartal weiterhin konstant bei 96 %. Auch im Dienstleistungssektor liegt die Anwendung anhaltend bei 89 %. Im Handelsbereich kommt die Anwendung von Arbeitszeitkonten im Vergleich zu den beiden anderen Sektoren am seltensten vor (75 %) und unterliegt zudem etwas höheren Schwankungen als bei Industrie- und Dienstleistungsbetrieben. Der Einsatz von Arbeitszeitkonten steigt mit der Größenklasse des Unternehmens, bei einer Anzahl von 500 und mehr Beschäftigten wenden nahezu alle Befragten diese Flexibilisierungsmaßnahme an (vgl. Abbildung 2).

Hinsichtlich der Anwendung des Instruments der innerbetrieblichen Umsetzungen gab es im Vergleich zum dritten Quartal 2022 kaum Veränderung über die Wirtschaftssektoren hinweg: Die Werte blieben im Verarbeitenden Gewerbe auf hohem Niveau bei 90 %, im Handel und im Dienstleistungssektor findet dieses Instrument mit 82 % bzw. 80 % etwas weniger Anwendung. Gestaffelt nach Unternehmensgröße kommt eine innerbetriebliche Umsetzungen in nahezu jedem Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden vor, bei einer Beschäftigtenanzahl von weniger als 50 nutzen dies lediglich gut Dreiviertel der Betriebe.

Der Einsatz von Zusatzpersonal auf Minijobbasis kam in der Vergangenheit am häufigsten in Handelsbetrieben zur Anwendung. Seit dem dritten Quartal 2022 wird jedoch im Industriesektor diese Flexibilisierungsmaßnahme am häufigsten genutzt. Auch im ersten Quartal 2023 erhöhte sich die Anwendungshäufigkeit in Industriebetrieben um sechs Prozentpunkte auf 75 %. In Handels- und Dienstleistungssektor erfreute sich diese Maßnahme ebenfalls einer höheren Beliebtheit mit 65 % bzw. 70 % (rund fünf Prozentpunkte mehr als noch vor einem halben Jahr). Im Größenklassenvergleich fällt auf, dass der Anteil, der aktuell auf Minijobs zurückgreift, in allen Betriebsgrößen deutlich höher ist als noch vor sechs Monaten.

Eine vermehrte Anwendung an Befristungen für Zusatz- bzw. Ersatzpersonal ist in Industriebetrieben zu beobachten. Mit 81 % wurde auf dieses Mittel im Verarbeitenden Gewerbe am zahlreichsten zurückgegriffen. Bei Handels- und Dienstleistungsunternehmen ist die Anwendung im Vergleich zum dritten Quartal 2022 rückläufig und kommt aktuell in 48 % (Q3-2022: 53 %) bzw. 59 % (Q3-2022: 64 %) der Fälle zum Einsatz. Mit Blick auf die Unternehmensgröße zeigen sich noch deutlichere Unterschiede: So kamen bei kleineren Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten befristete Verträge für zusätzliches Personal in nicht mal jedem zweiten Betrieb zur Anwendung. Bei einer Anzahl von über 500 Mitarbeitenden hingegen fasst dies nahezu jedes Unternehmen ins Auge.

Der Einsatz von Zeitarbeit gestaltet sich in den jeweiligen Wirtschaftsbereichen unterschiedlich: Dieses Instrument wird vor allem im Verarbeitenden Gewerbe (80 %) gebraucht. Mit einigem Abstand folgen Dienstleistungsbetriebe mit 43 %. In Handelsunternehmen greift lediglich

jeder dritte Betrieb darauf zurück. Der Blick auf die unterschiedlichen Größenklassen zeigt eine deutliche Heterogenität zwischen kleinen (28 %) sowie sehr großen Unternehmen (95 %). Der Einsatz von Leiharbeitern in großen Unternehmen ist aktuell wieder höher als noch vor einem halben Jahr (88 %).

Insgesamt kommt Outsourcing in rund jedem zweiten Industrie- und Dienstleistungsbetrieb zum Einsatz (aktuell 58 % bzw. 54 %). Im Vergleich zu den beiden Vorerhebungsdaten wurde der Einsatz dieses Instruments erneut etwas ausgeweitet. Handelsunternehmen halten sich bei dieser Art der Flexibilisierung öfter zurück (44 %). Dennoch ist die Anwendung im Vergleich zum Vorjahr auch hier weiter gestiegen. Im Größenklassenvergleich fällt auf, dass vor allem sehr große Unternehmen darauf zurückgreifen. Die Anwendungshäufigkeit dieses Instruments ist im Vergleich zum dritten Quartal um neun Prozentpunkte in Betrieben ab 500 Mitarbeitenden gestiegen (von 63 % auf 72 %).

Der Einsatz freier Mitarbeiter stieg im Verarbeitendem Gewerbe um fünf Prozentpunkte auf 48 % an. Auch bei den Dienstleistern kam es zu einem leichten Anstieg um zwei Prozentpunkte. Jedes zweite Unternehmen in diesem Wirtschaftszweig wendet diese sehr flexible Maßnahme an. In Handelsbetrieben bleibt die Häufigkeit des Einsatzes von Freelancern nahezu unverändert bei 34 %. Auf dieses Instrument greifen vor allem sehr große Unternehmen zurück. Analog zum Outsourcing ist die Anwendungshäufigkeit im Vergleich zum dritten Quartal um neun Prozentpunkte in Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitenden gestiegen (von 54 % auf 63 %).

Flexibilisierungsinstrumente nach Unternehmensgröße

Häufigkeit des Flexibilisierungsinstruments in Prozent

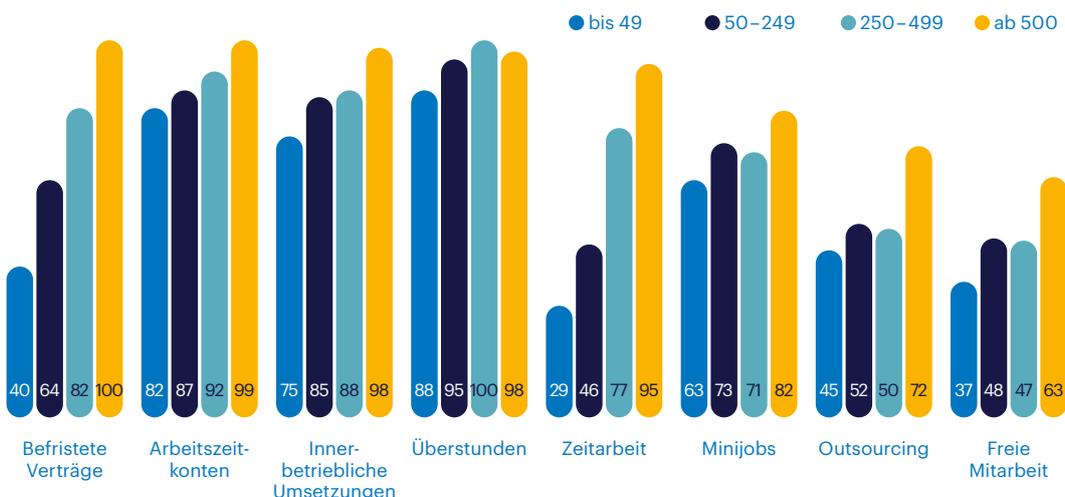


Abbildung 2

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. Dieser berechnete Durchschnitt zeigt mit aufsteigendem Wert eine höhere Bedeutung an.¹

Gesamtheitlich betrachtet nahm die Bedeutung von Flexibilisierungsinstrumenten marginal zu. Die größte Bedeutung wurde – wie in den vorherigen Befragungen zu den Flexibilisierungsinstrumenten – weiterhin Arbeitszeitkonten (2,1) und Überstunden (2,0) zugesprochen (vgl. Abbildung 3). Auch unabhängig von der Unternehmensgröße und dem Wirtschaftsbereich sind diese beiden Instrumente am wichtigsten für die Befragten, wobei ihnen größere Unternehmen eine noch höhere Wichtigkeit beimessen. Handelsbetriebe schreiben fast allen Flexibilisierungsmaßnahmen im Durchschnitt eine etwas geringere Bedeutung zu als die anderen beiden Wirtschaftsbereiche. Der Einsatz von Zusatzpersonal auf Minijobbasis hingegen entspricht bei allen drei betrachteten Wirtschaftsbereichen etwa der gleichen, im Durch-

schnitt eher niedrigeren, Bedeutung, auch wenn wie oben beschrieben die Anwendungshäufigkeit insgesamt deutlich zugenommen hat. Einen weiteren bedeutsamen Unterschied gibt es vor allem bei der Beurteilung von Zeitarbeit, die vorrangig für das Verarbeitende Gewerbe relevant ist (1,6). Auch Befristungen für zusätzliches Personal erhalten in Industriebetrieben einen höheren Stellenwert (1,3) als in den anderen Wirtschaftssektoren. Abbildung 3 gibt einen detaillierten Überblick zu Bewertungen der einzelnen Instrumente je Wirtschaftsbereich. Unterschiede bei der Größenklasse stechen am stärksten bei Befristungen von Ersatzpersonal und Zeitarbeit hervor. So bewerteten Kleinunternehmen (bis 49 Beschäftigte) Befristungen mit einem Wert von 0,6 weniger wichtig als Großunternehmen (ab 500 Beschäftigten) mit 1,6. Ähnlich verhält es sich mit der Zeitarbeit, wonach die Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahme bei einem Mittelwert von 0,5 (kleinere Unternehmen) bzw. 1,8 (Großunternehmen) liegt. Freelancer oder Outsourcing-Maßnahmen haben über allen Unternehmensgrößen eine niedrige Bedeutung. Sie spielen lediglich bei Unternehmen mit über 500 Mitarbeitenden eine etwas bedeutendere Rolle (0,8 bzw. 0,9).

Bedeutung der Flexibilisierungsinstrumente im 1. Quartal 2023

Mittelwert von „keine Anwendung“ (=0) bis „hoch“ (=3), nach Wirtschaftsbereich

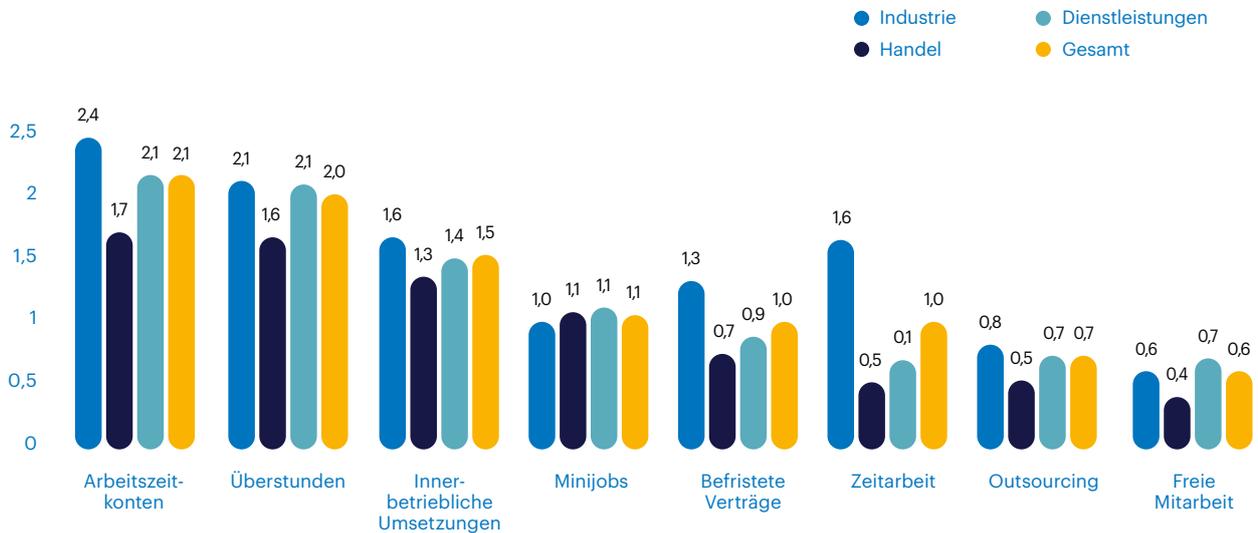


Abbildung 3

¹ Die Abbildungen im Anhang auf Seite 17 zur Bedeutung der jeweiligen Flexibilisierungsmaßnahmen geben einen Überblick über die Veränderungen im Zeitverlauf.

Konjunkturelle Entwicklung

Allgemeine konjunkturelle Situation

Während das Bruttoinlandsprodukt die ersten drei Quartale im vergangenen Jahr kontinuierlich zulegen, schrumpfte es im vierten Quartal um 0,4 %. Dies führte insgesamt zu einer jährlichen Wachstumsrate in Höhe von 1,8 %. Die Schrumpfung zum Jahresende war insbesondere auf rückläufige Investitionen in Bauten und Ausrüstungen zurückzuführen. Die kräftig gestiegenen Zinsen dürften viele Investitionsvorhaben weniger rentabel gemacht haben. Zudem sanken sowohl die Im- als auch die Exporte. Dies dürfte auf eine rückläufige Nachfrage aus dem Ausland sowie weiterhin bestehende Lieferengpässen zurückzuführen sein. Auch der private Konsum ging zurück, der unter der hohen Inflation und der Energiekrise litt. Die Inflationsrate verharrte im Februar bei 8,7 % und lag damit nur knapp unter ihrem bisherigen Höchststand von 8,8 % im Oktober 2022. Wegen der Strom- und Gaspreisbremsen ging der Beitrag der Energiepreise zwar etwas zurück, gleichzeitig nahm der Preisauftrieb bei Nahrungsmitteln und den meisten anderen Waren und Dienstleistungen aber zu, sodass die Inflation in den vergangenen Monaten zunehmend an Breite gewann.

In seiner ifo Konjunkturprognose vom März 2023 rechnet das ifo Institut mit einer in den kommenden Monaten langsam zurückgehenden Inflationsrate. Nach einem weiteren Rückgang des Bruttoinlandsprodukts um 0,2 Prozent im ersten Quartal dürfte sich die Konjunktur im weiteren Verlauf wieder erholen. Zudem dürfte die Inflationsrate im Durchschnitt des Jahres 2023 mit 6,2

Prozent niedriger sein als im vergangenen Jahr. Die Ursachen dafür sind sinkende Energiepreise und eine allmähliche Auflösung der Lieferschwierigkeiten in der Industrie. Darauf deuten die vom ifo Institut erhobenen Preiserwartungen hin, die im Februar zum fünften Mal in Folge gesunken sind. Insgesamt wird das Bruttoinlandsprodukt daher im ersten Quartal 2023 abermals schrumpfen und die deutsche Wirtschaft sich damit in einer Rezession befinden. Im weiteren Verlauf dürfte es allmählich zu einer Erholung der Konjunktur kommen. Die Wirtschaft dürfte in der zweiten Jahreshälfte kräftiger zulegen, wenn die Einkommen wieder stärker steigen als die Preise. Alles in allem jedoch wird die wirtschaftliche Leistung im Gesamtjahr 2023 wohl nicht über ihrem Vorjahreswert liegen.²

² Detaillierte Informationen zur Entwicklung der Konjunktur können der aktuellen ifo Konjunkturprognose für das Frühjahr 2023 entnommen werden: <https://www.ifo.de/fakten/2023-03-15/ifo-konjunkturprognose-fruehjahr-2023-deutsche-wirtschaft-stagniert> (aufgerufen am 15.03.2023).

ifo Konjunkturuhr Personaldienstleistung

Die ifo Konjunkturuhr zeigt in einem Vier-Quadranten-Schema den zyklischen Zusammenhang von Geschäftslage und -erwartungen. Die vier in dieser Konjunkturuhr dargestellten Bereiche reichen im Uhrzeigersinn von Boom (rechts oben) über die Abkühlung (rechts unten), Krise (links unten) bis hin zur Erholung (links oben). Abgebildet werden die Abweichungen der Saldenwerte von ihren jeweiligen langfristigen Mittelwerten. Hierbei bedeutet Boom, dass sowohl die Geschäftslage als auch die Geschäftserwartungen eine positive Abweichung aufzeigen und in der Krise entsprechend beide Abweichungen negative Werte annehmen. In der Abkühlung ist die Abweichung des Saldos zur Geschäftslage zwar noch positiv, die Geschäftserwartungen weisen jedoch eine negative Differenz auf.

Die Personaldienstleistungsunternehmen beurteilten sowohl die Geschäftslage als auch die Erwartungen bereits vor dem Beginn der Corona-Pandemie per saldo negativ. Dies verstärkte sich dann jedoch im Frühjahr 2020 nochmal erheblich. Über den Sommer 2020 keimte zwar wieder etwas Zuversicht auf, die zweite Corona-Welle lies

den Indikator des Lage-Erwartungs-Graphs jedoch im Herbst und Winter wieder in den Krisen-Quadranten abrutschen. Mit Voranschreiten des Jahres 2021 verbesserten sich sukzessive sowohl die Lage- als auch Erwartungskomponente, so dass der Zeiger der Konjunkturuhr in den Erholungs-Quadranten wanderte. Im Sommer 2021 erreichten die Werte des Geschäftsklimas für die Personaldienstleister ihren Jahreshöhepunkt (siehe rote Markierung in Abb. 4). Sowohl die Geschäftslage als auch die Erwartungen blieben in den nächsten Monaten auf einem guten Niveau, bis sich die Aussichten zur Jahreswende wieder verstärkt eintrübten. Während die Geschäftslage die Unternehmen in der ersten Jahreshälfte häufig zufrieden stellte, waren die Erwartungen deutlich vom Pessimismus geprägt. Im Verlauf der zweiten Jahreshälfte wurde die Geschäftslage zunehmend ungünstiger bewertet. Am aktuellen Rand deutet der Zeiger der Konjunkturuhr weiterhin auf Krisen-Modus. Die Geschäftslage und besonders die Erwartungen befinden sich im negativen Bereich. Dies zeigt deutlich die Belastungen, mit denen sich die Unternehmen, nicht nur aus dem Kreis der Personaldienstleister, derzeit konfrontiert sehen.

ifo Konjunkturuhr Personaldienstleister

ifo Konjunkturumfragen: Abweichung vom Mittelwert, saisonbereinigt, 3-Monats-Durchschnitt

Geschäftserwartungen

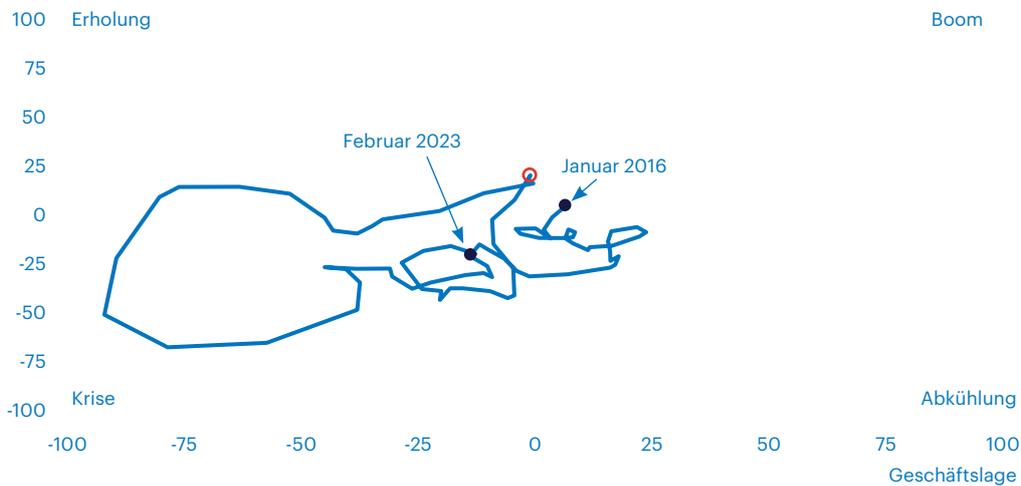


Abbildung 4

Sonderfragen im 1. Quartal 2023

Betrieblicher Erholungsurlaub

Die Sonderfragen des ersten Quartals 2023 drehen sich um das Thema betrieblicher Erholungsurlaub und weitere damit im Zusammenhang stehende zusätzliche Angebote seitens der Arbeitgeber. Der betriebliche Erholungsurlaub ist eine vergütete Freistellung, die dafür sorgen soll, dass die Arbeitskraft erhalten und wiederhergestellt werden soll. In den Sonderfragen werden die Flexibilität rund um den betrieblichen Erholungsurlaub sowie Sonderformen des Urlaubs wie unbezahlter Urlaub, Bildungsurlaub, Sabbatical und „Workation“ – also der Kombination von Arbeit und Urlaub – genauer beleuchtet. Die Work-Life-Balance rückt in der heutigen Zeit immer stärker in den Vordergrund und nimmt gleichzeitig an Notwendigkeit zu, wodurch Unternehmen und insbesondere deren HR-Abteilungen vor der Herausforderung stehen, ihren Mitarbeitenden diesbezüglich bestmögliche Arbeitsbedingungen und damit verbundene Flexibilität zu schaffen. Durch die Coronapande-

mie gewann zunehmende mobile Freiheit deutlich an Bedeutung, sodass der Wunsch nach vermehrter Flexibilität auch nach der Pandemie weiter anstieg. Daher werden diese Sonderformen von Urlaub in der Zukunft wohl eine immer wichtigere Rolle spielen. Die Sonderfragen geben Aufschluss über Urlaubstage, -geld sowie -arten. Bei letzterem wird einerseits das Angebot der Unternehmen und andererseits das Annehmen dieser durch die Arbeitnehmer beleuchtet. Hinsichtlich des Bildungsurlaubs liegt ein großer Fokus ebenfalls auf der regionalen Analyse, da sich der jeweilige gesetzliche Anspruch in den Bundesländern unterschiedlich gestaltet. Die folgende Analyse konzentriert sich im ersten Abschnitt auf den Urlaubsanspruch und die damit verbundene Flexibilität vonseiten der befragten Unternehmen. Im zweiten Teil wird der Status quo der Sonderformen von Urlaub sowie das diesbezügliche aktuelle Nutzungsverhalten der Beschäftigten erörtert.

Die Hälfte der befragten Unternehmer gewährt 30 Tage Urlaub

Der durchschnittliche jährliche Urlaubsanspruch für eine Vollzeitstelle liegt bei den befragten Unternehmen bei 29,2 Tagen, der Median beträgt 30 Tage. Einige Unternehmen gewähren bis zu 36 Tage Erholungsurlaub. Hier zeigen sich kaum Unterschiede in den einzelnen Wirtschaftsbereichen oder Größenklassen. Laut Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung lag der Durchschnitt des tariflichen Regelurlaubs im Jahr 2022 bei 29,6 Tagen.³

Die Urlaubsrealisierungsquote zeigt, dass bei den befragten Unternehmen im Durchschnitt 90 % der Urlaubstage realisiert werden. Braucht ein Mitarbeiter seinen Jahresurlaub nicht bis zum Ende des laufenden Jahres auf, entsteht für den Arbeitgeber ein sogenannter Erfüllungsrückstand. In diesem Fall muss der Arbeitgeber eine Urlaubsrückstellung bilden. Bei der Mehrheit der an der

Umfrage teilnehmenden Firmen haben sich die Urlaubsrückstellungsposten für das zuletzt abgeschlossene Geschäftsjahr im Vergleich zum Vorjahr nicht geändert (66 %). 13 % gaben an, dass die Urlaubsrückstellungsposten gesunken sind, 12 %, dass sie gestiegen sind. Urlaubsrückstellungen stellen eine Unsicherheit für Unternehmen dar, da zum Zeitpunkt des Urlaubs-Rückstellungspostens nicht sicher ist, ob der Urlaub am Anfang des Folgejahres noch eingelöst wird oder der Urlaub gegebenenfalls ausgezahlt werden muss. Dies erschwert sowohl die Planung wie auch die Kalkulation. Wenn die Urlaubsrückstellungsposten gesunken sind, geschah dies im Schnitt um 21 %. Der höchste Rückgang ist bei Betrieben der Industrie zu verzeichnen (30 %), gefolgt von Betrieben im Dienstleistungssektor (18 %). Im Handel liegt der Rückgang bei 12 %. Bei einem Anstieg der Urlaubsrückstellungsposten sind diese durchschnittlich

³ vgl.: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fdoku.iab.de%2FArbeitsmarktdaten%2FAZ_Komponenten.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK
(aufgerufen am: 09.03.2023)

um 26 % gestiegen. Im Dienstleistungssektor liegt der Anstieg im Durchschnitt bei 34 %, im Handel bei 27 % und in der Industrie bei 17 %. Zudem ist der Anstieg in kleinen Unternehmen deutlich höher als in großen: In Betrieben mit 50-249 Beschäftigten liegt er bei 44 % und in Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten bei 27 %. Dahingegen liegt er bei Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten nur bei 6 % und bei Unternehmen mit 250-499 Mitarbeitenden bei 15 %.

In 83 % der Unternehmen können Urlaubstage ins Folgejahr übernommen werden (vgl. Abbildung 5). Dabei ist

der Dienstleistungssektor hier am flexibelsten: In 89 % der Unternehmen ist dies möglich, während dies in der Industrie in 81 % der Unternehmen und beim Handel in 76 % der Unternehmen der Fall ist. Zudem zeigen die kleinen Betriebe hier etwas mehr Spielraum für die Mitarbeitenden: 86 % der Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden gaben an, dass dies möglich ist, während der Anteil in anderen Betriebsgrößen etwas darunterliegt. Hier sind es in 83 % der Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden, in 82 % der Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden, und in 79 % der Unternehmen zwischen 250 und 499 Mitarbeitenden gängige Praxis.

Übertragung Urlaubstage ins Folgejahr

Gewichtete Anteile in Prozent, nach Wirtschaftsbereichen und Größenklasse

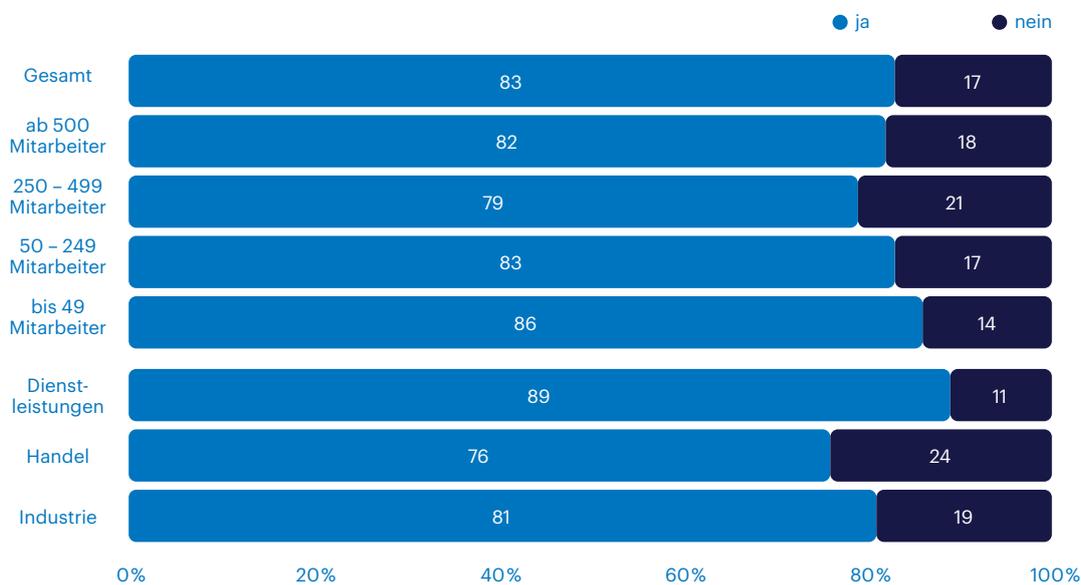


Abbildung 5

Betrachtet man die Anzahl der möglichen übertragbaren Urlaubstage, ist kaum ein Unterschied zwischen den Branchen zu erkennen. In Industrie- und Dienstleistungsbetrieben liegt der Median bei 10 Tagen, im Handel bei 8. Im Größenklassenvergleich sind jedoch Unterschiede zu erkennen: In Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten und zwischen 50-249 Beschäftigten liegt der Median bei 10 Tagen, bei Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden 6 Tage und bei Unternehmen mit 250-499 Beschäftigten 5 Tage. Insgesamt liegt der Median bei 10 Tagen, die ins Folgejahr übertragen werden können.

Während die Mehrheit der Beschäftigten in den befragten Unternehmen Urlaubstage ins Folgejahr übertragen

kann, bieten nur wenige Unternehmen die Möglichkeit, diese über mehrere Jahre anzusparen (13 %). Besonders selten ist dies im Handel möglich (7 %).

Das Auszahlen von Urlaubstagen erlauben knapp ein Viertel der Unternehmen (2 %). Hier zeigen sich deutliche Unterschiede in den Wirtschaftsbereichen: Während 28 % der Unternehmen im Dienstleistungssektor dies anbieten, sind es in der Industrie lediglich 17 %. Im Handel liegt der Anteil bei 25 %. Die Größe der Unternehmen spielt eine ähnliche Rolle wie bereits bei der Übertragbarkeit: In 32 % der Betriebe mit bis zu 49 Mitarbeitenden ist dies möglich, in den größeren Betrieben deutlich seltener (ab 500 Mitarbeitenden: 16 %, 250-499 Mitarbeitende: 11 %).

Flexibler Urlaubsantrag

Das Beantragen des Urlaubs erfolgt in der Mehrheit der Betriebe flexibel (61 %, vgl. Abbildung 6). Bei rund einem Viertel der Unternehmen muss dieser am Anfang des Jahres beantragt werden, bei 9 % schon zum Ende des Vorjahres. Hier sind große Unternehmen tendenziell flexibler als kleine: In Unternehmen der Betriebsgröße 500 und mehr Mitarbeitende gaben 70 % an, dass der Urlaub flexibel beantragt werden kann. In allen anderen Größen-

klassen war der Anteil sehr ähnlich: In Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden lag der Anteil bei 59 %, in Unternehmen mit 50-249 Mitarbeitenden bei 60 %, und in Unternehmen mit 250-499 Mitarbeitenden bei 57 %. Muss der Urlaub eine bestimmte Zeit vor dem Antritt beantragt werden, ist ein Zeitraum im Schnitt von mindestens drei Wochen Vorlauf gefordert, der Median liegt bei zwei Wochen.

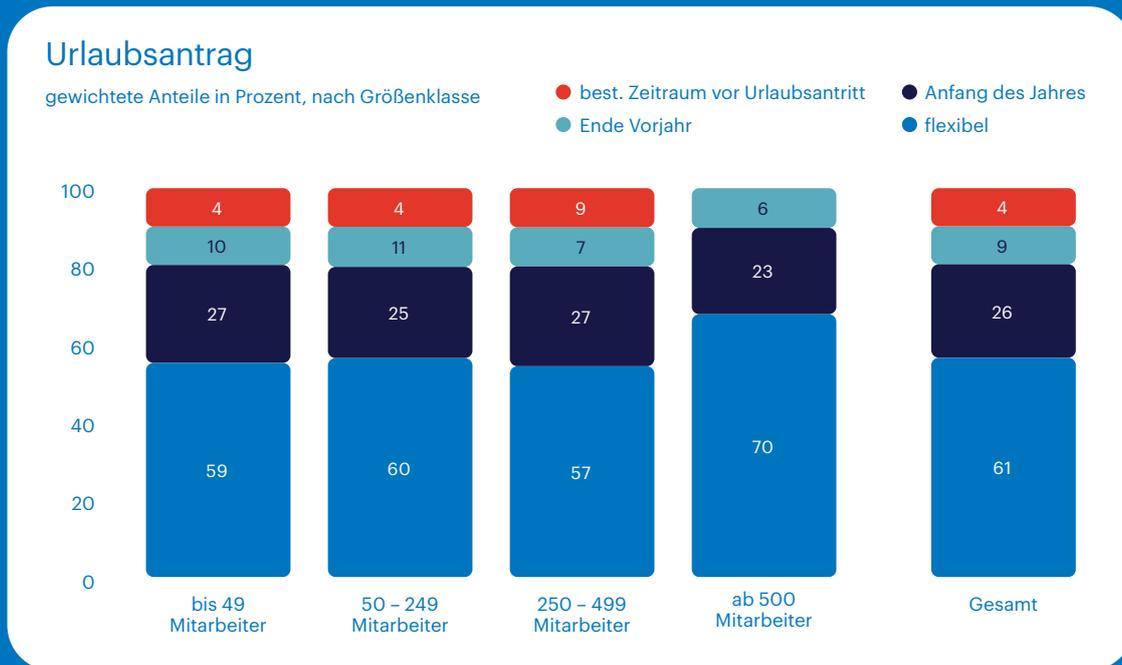


Abbildung 6

Jedes zweite befragte Unternehmen zahlt Urlaubsgeld

Ob Unternehmen jährlich Urlaubsgeld auszahlen, hängt nicht nur von der Größe ab, sondern auch dem entsprechenden Wirtschaftsbereich. Während in Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden 76 % angaben, dass sie Urlaubsgeld gewähren, waren es nur 49 % bei einer Mitarbeiteranzahl unter 50 (vgl. Abbildung 7). Im Schnitt zahlen 57 % aller Unternehmen Urlaubsgeld. Die Eintei-

lung der Unternehmen in Wirtschaftsbereiche zeigt ein deutliches Bild: In 78 % der Industrieunternehmen erhalten Arbeitende Urlaubsgeld. Im Dienstleistungssektor zahlen lediglich 41 % der Unternehmen Urlaubsgeld aus. Im Handel sind es 59 % der Unternehmen, die Urlaubsgeld gewähren.

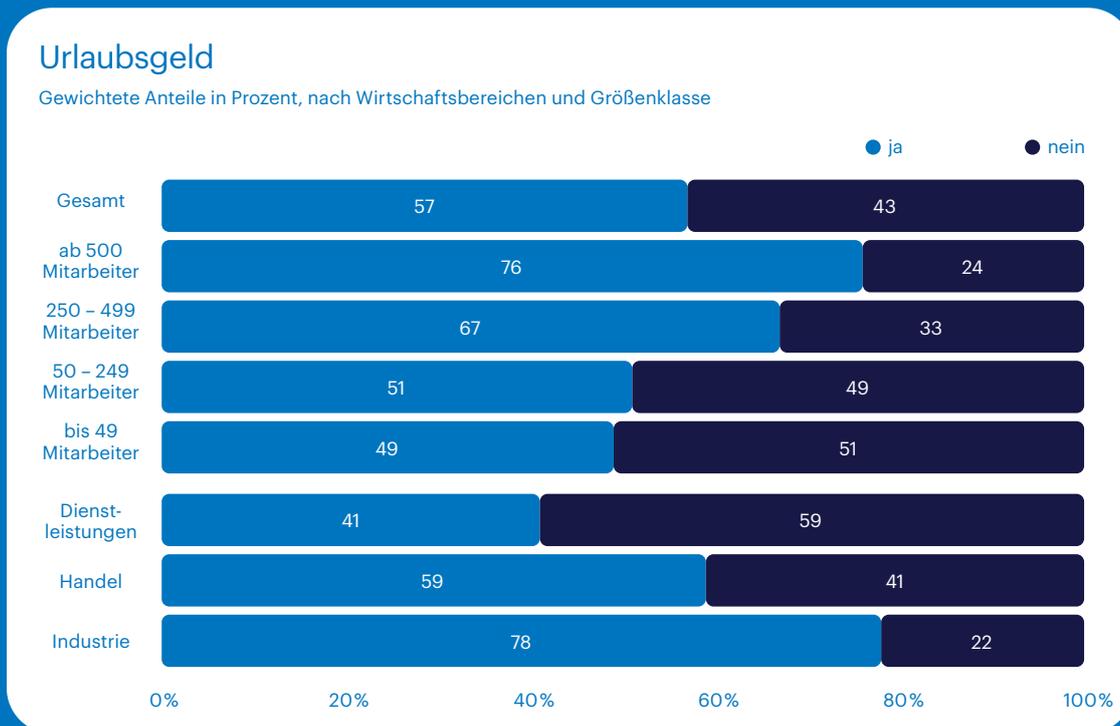


Abbildung 7

Auch in der Art und Höhe der Auszahlung zeigen sich Unterschiede: In 62 % der Unternehmen berechnet sich die Höhe des Urlaubsgeldes anteilig nach dem Bruttogehalt, während in 38 % der befragten Unternehmen das Urlaubsgeld als Pauschale ausbezahlt wird. Zahlen Unternehmen das Urlaubsgeld als einen Anteil am Bruttolohn, stellt die Höhe im Schnitt 55 % des Bruttolohns dar. In den verschiedenen Wirtschaftsbereichen wird dies sehr ähnlich gehandhabt: Während im Dienstleistungssektor 59 % des Bruttolohns ausgezahlt werden, sind es in der Industrie 54 % und im Handel 51 %. Auch in den Größenklassen bewegt sich der Wert zwischen 49 % (Unternehmen mit 50-249 Mitarbeitenden) und bis zu 57 % des Bruttolohns (Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden). Liegt bei der Bezahlung des Urlaubsgeldes eine Pauschale pro Urlaubstag zugrunde, ist diese im Durchschnitt 22,50 €. Die Durchschnittswerte variieren in den ver-

schiedenen Wirtschaftsbereichen zwischen 17,75 € im Dienstleistungssektor bis zu 28,50 € in der Industrie. Im Handel liegt der Betrag mit 18,53 € nur geringfügig über der üblichen Pauschale bei den Dienstleistern. Auch die verschiedenen Größenklassen weisen Unterschiede auf: Der Betrag pro Urlaubstag steigt mit Größe der Unternehmen. Die Spanne reicht von 17,91 € in Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten bis zu 28,86 € in Großunternehmen über 500 Mitarbeitende (50-249 Beschäftigten: 21,45 €, 250-499 Beschäftigte: 23,28 €). Die Auszahlung des Urlaubsgelds erfolgt mehrheitlich in den Sommermonaten: Bei der Hälfte der Unternehmen wird es im Juni gewährt, bei weiteren 21 % im Juli. Ein Zehntel der befragten Unternehmen zahlt es im Mai. Alternativ dazu erfolgt die Zahlung in manchen Unternehmen auf zwei oder mehrere Monate verteilt oder im Urlaubsmonat des jeweiligen Mitarbeitenden.

Zwei Drittel der befragten Unternehmen gewähren unbezahlten Urlaub

Neben dem klassischen (bezahlten) Urlaub, bieten Firmen auch die Möglichkeit des unbezahlten Urlaubs an. Hierfür vereinbaren Arbeitnehmer und -geber einen Zeitraum, in dem Arbeitnehmende ohne Lohnausgleich freigestellt werden. Zwei Drittel der hier Befragten bieten diese Möglichkeit an, eine detaillierte Aufschlüsselung nach Wirtschaftsbereichen und Größenklassen

ist in Abbildung 8 zu sehen. In der Industrie und im Dienstleistungssektor liegt der Anteil etwas höher als im Handel. Auch die Betriebsgröße hat einen Einfluss auf das Angebot von unbezahltem Urlaub. Der höchste Anteil von 81% liegt bei Großunternehmen. Im Kontrast dazu bieten dies nur knapp die Hälfte der Kleinunternehmen an.

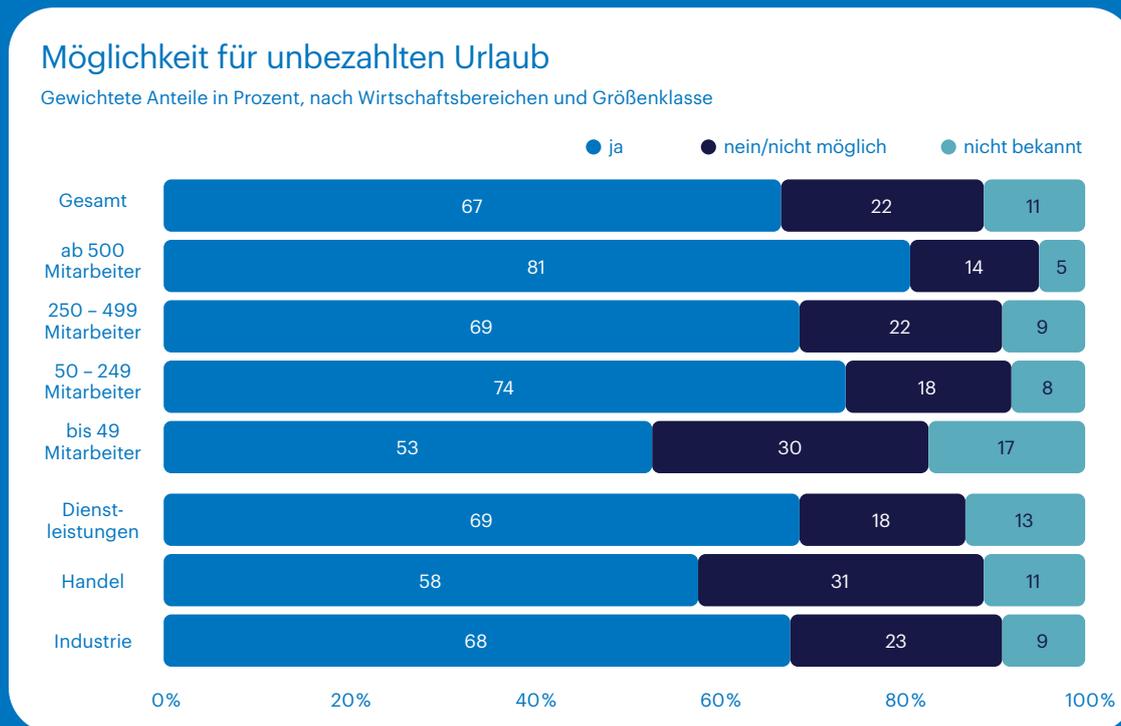


Abbildung 8

Im Schnitt nehmen nur 3,5% der Belegschaft unbezahlten Urlaub in Anspruch, wenn dieser in ihrem Betrieb genehmigt ist. Dies ist in allen Wirtschaftsbereichen ähnlich, im Dienstleistungssektor geschieht dies etwas häufiger (4,2%) als im Handel (2,4%). In großen Unternehmen ab 500 Beschäftigten liegt der Anteil sogar nur bei 1,9%. In der nächstkleineren Größenklasse nehmen das Angebot 5,1% in Anspruch. In Betrieben mit bis zu 49 Mitarbeitenden beanspruchen 4,7% der Belegschaft das Angebot, in Unternehmen mit 50-249 Beschäftigten 3,1%.

Die durchschnittliche Dauer des unbezahlten Urlaubs liegt bei rund zehn Tagen. Im Dienstleistungssektor wird dieses Instrument mit durchschnittlichen zwölf Tagen am intensivsten genutzt, wohingegen Beschäftigte im Handel rund zehn Tage und in der Industrie sieben Tage in Anspruch nehmen. In Betrieben ab 500 Mitarbeitenden werden etwa zwölf Tage im unbezahlten Urlaub verbracht, bei 250-499 Mitarbeitenden nur sechs. In den kleineren Betrieben liegt der Durchschnitt bei zehn.

Nur ein sehr geringer Anteil der Arbeitenden nutzt das Angebot des Bildungsurlaubs

In nahezu allen Bundesländern in Deutschland gibt es gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub. Der genaue Anspruch ist in den Gesetzen der jeweiligen Bundesländer festgelegt. Es bestehen Einschränkungen, was zum Beispiel die Beschäftigungsdauer im Betrieb sowie die Betriebsgröße anbelangt. In Bayern und Sachsen gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub. Beim Bildungsurlaub gewähren Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden bezahlten Urlaub, den diese für eine Weiterbildung nutzen. Der Sonderurlaub steht zusätzlich zum regulären betrieblichen Erholungsurlaub zur Verfügung. In der Regel liegt dieser gesetzlich bei 5 Tagen pro Jahr. Die Weiterbildung muss dabei nicht zwangsläufig direkt mit der beruflichen Tätigkeit verbunden sein.

Laut dem Deutschen Gewerkschaftsbund sind 77% der Beschäftigten an Fortbildungen interessiert, nur ein bis zwei Prozent nehmen jedoch die Chance auf Bildungsurlaub wahr.⁴

Auch die Umfrageergebnisse weisen ähnliche Ergebnisse auf: In mehr als der Hälfte der befragten Unternehmen (59%) haben die Beschäftigten die Möglichkeit, Bildungsurlaub zu nehmen. In einem Viertel der Unternehmen ist dies nicht möglich, in 16% ist dies nicht bekannt. Der hohe Anteil an Unternehmen, in denen dies nicht

bekannt ist, zeigt, wie wenig Aufmerksamkeit dieses Konzept erhält. Es zeigen sich aber auch deutliche Unterschiede hinsichtlich der Wirtschaftsbereiche: In der Industrie gaben 69% der Unternehmen an, dass ihre Mitarbeitenden Bildungsurlaub in Anspruch nehmen können, im Handelssektor bietet das nur jedes Dritte Unternehmen an (35%). Im Dienstleistungssektor war dies bei 64% der Fall. Betrachtet man die Unternehmen nach Betriebsgröße, nimmt der Anteil der Unternehmen, die Bildungsurlaub gewähren, mit sinkender Größe ab: 86% der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten bieten Bildungsurlaub an, in der nächstkleineren sind es 77%. Bei Unternehmen mit 50-249 Beschäftigten bieten 57% Bildungsurlaub an und 41% der Betriebe mit bis zu 49 Mitarbeitenden.

Aufgrund der nicht einheitlichen gesetzlichen Regelung in den einzelnen Bundesländern, lohnt sich ein Blick auf die Verteilung in die einzelnen Bundesländer (vgl. Abbildung 9). Wie zu erwarten, bilden Unternehmen in Bayern und Sachsen das Schlusslicht beim Angebot für Bildungsurlaub. In Sachsen bieten dies etwas weniger als ein Drittel der befragten Unternehmen ihren Mitarbeitenden an, in Bayern sind es 40%. Im scharfen Kontrast dazu bieten 88% der befragten Unternehmen aus Mecklenburg-Vorpommern ihren Mitarbeitenden Bildungszeit an.

Möglichkeit für Bildungsurlaub

gewichtete Anteile in Prozent, nach Bundesland

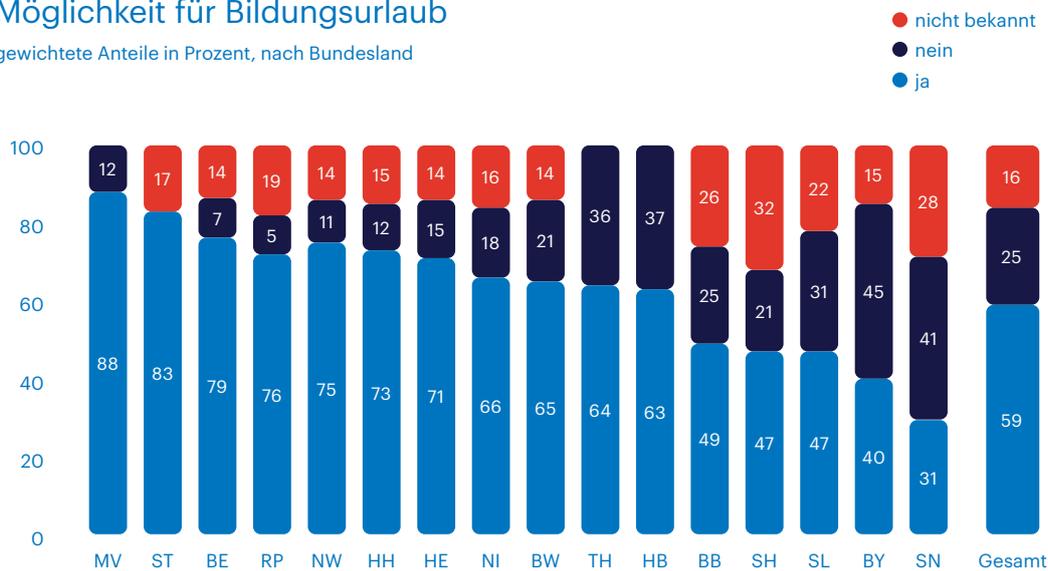


Abbildung 9

⁴ vgl.: <https://www.dgb.de/urlaub/++co++fe6281e0-b9eb-11e5-a576-52540023ef1a#:-:text=Bayern%20und%20Sachsen%20sind%20derzeit,gesetzlichen%20Anspruch%20auf%20Bildungsurlaub%20gibt.> (aufgerufen am: 09.03.2023)

Die Personalverantwortlichen wurden nicht nur zur Möglichkeit des Bildungsurlaubs befragt, sondern auch inwiefern diese von den Beschäftigten tatsächlich in Anspruch genommen wird (vgl. Abbildung 10). Die Analyse hierzu zeigt, dass das grundsätzliche Anbieten des Bildungsurlaubs nicht automatisch auch zu deren Inanspruchnahme führt. Während Mecklenburg-Vorpommern den höchsten Anteil an Möglichkeiten für Bildungsurlaub hat, nehmen nur 1,3% der Arbeitnehmenden dies durchschnittlich pro Jahr in Anspruch. Auch in Berlin ist die Differenz der beiden Werte sehr hoch. In Bremen hingegen nimmt ein relativ großer Anteil die Möglichkeit in Anspruch, während das Bundesland beim Angebot aber recht weit hinten liegt.

Insgesamt zeigt sich, dass das Angebot nur wenig in Anspruch genommen wird: Durchschnittlich gehen jährlich 3,5% der Beschäftigten in Unternehmen, in denen das Angebot besteht, in Bildungsurlaub. Im Dienstleistungssektor ist dies etwas häufiger der Fall (4,3%) als in Industrie- (3,1%) und Handelsbetrieben (2,4%). Bei der Unternehmensgröße zeigen sich kaum Unterschiede, der Anteil der „Bildungsurlauber“ aller Betriebsgrößen befindet sich zwischen 3,2 und 3,8%. Die Dauer des Bildungsurlaubs entspricht über fast alle Wirtschaftsbereiche und Größenklassen hinweg in etwa dem gesetzlichen Anspruch. Gesamtheitlich liegt der Median bei 5 Tagen.

Anteil Belegschaft mit Bildungsurlaub

gewichtete Anteile in Prozent, nach Bundesland

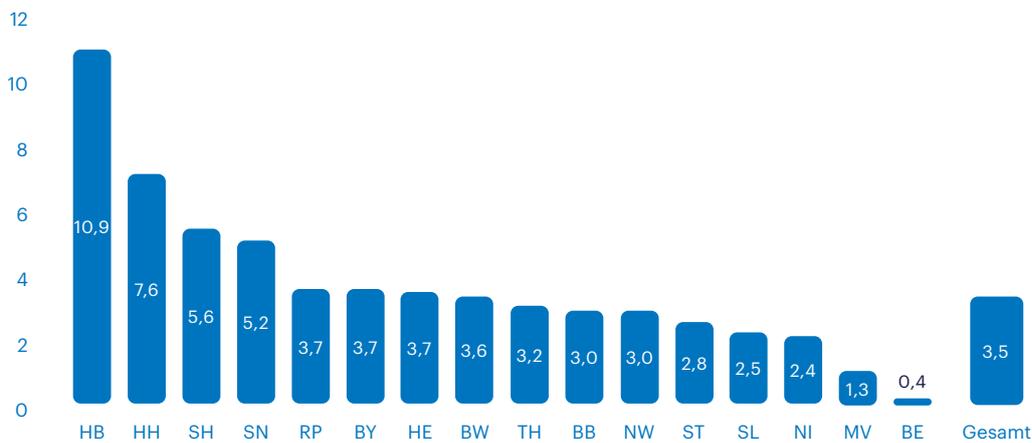


Abbildung 10

Ein Viertel der befragten Unternehmen ermöglicht ein Sabbatical

Eine weitere Urlaubsart stellt das Sabbatical dar. Es wird als ein unbezahlter Sonderurlaub, der bis zu einem Jahr andauern kann, definiert. In knapp einem Viertel der Unternehmen können Beschäftigte dies in Anspruch nehmen (vgl. Abbildung 11). In 59% der Unternehmen ist dies nicht möglich. Erneut zeigt sich ein relativ hoher Anteil an Unternehmen (17%), die „nicht bekannt“ angaben. Während 30% der Unternehmen in der Industrie die Möglichkeit eines Sabbaticals ermöglichen, sind es im Handel 12%. Der Vergleich der Größenklassen zeigt hier ein deutliches Bild: je größer ein Unternehmen ist, desto eher wird das Sabbatical ermöglicht. So bietet über die Hälfte der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten und jedes Vierte der Unternehmen mit 250-499 Beschäftigten eine unbezahlte Auszeit im

Rahmen eines Sabbatjahrs an. Das Sabbatical wird von den hier erwähnten Sonderformen des Urlaubs am seltensten in Anspruch genommen: Der durchschnittliche Anteil an der Belegschaft liegt unter einem Prozent.

Die Dauer eines Sabbatjahrs liegt durchschnittlich bei 99 Tagen, der Median liegt hier bei 60. Die Dauer ist für Angestellte im Handel mit 127 Tagen am höchsten, gefolgt von der Industrie mit 117 Tagen und dem Dienstleistungssektor mit 87 Tagen. Während in Unternehmen ab 500 Beschäftigten und 50-249 Beschäftigten die Dauer mit 115 und 111 Tagen relativ hoch ist, liegt diese in Unternehmen mit 250-499 Beschäftigten bei 72 Tagen und in Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten bei 36 Tagen.

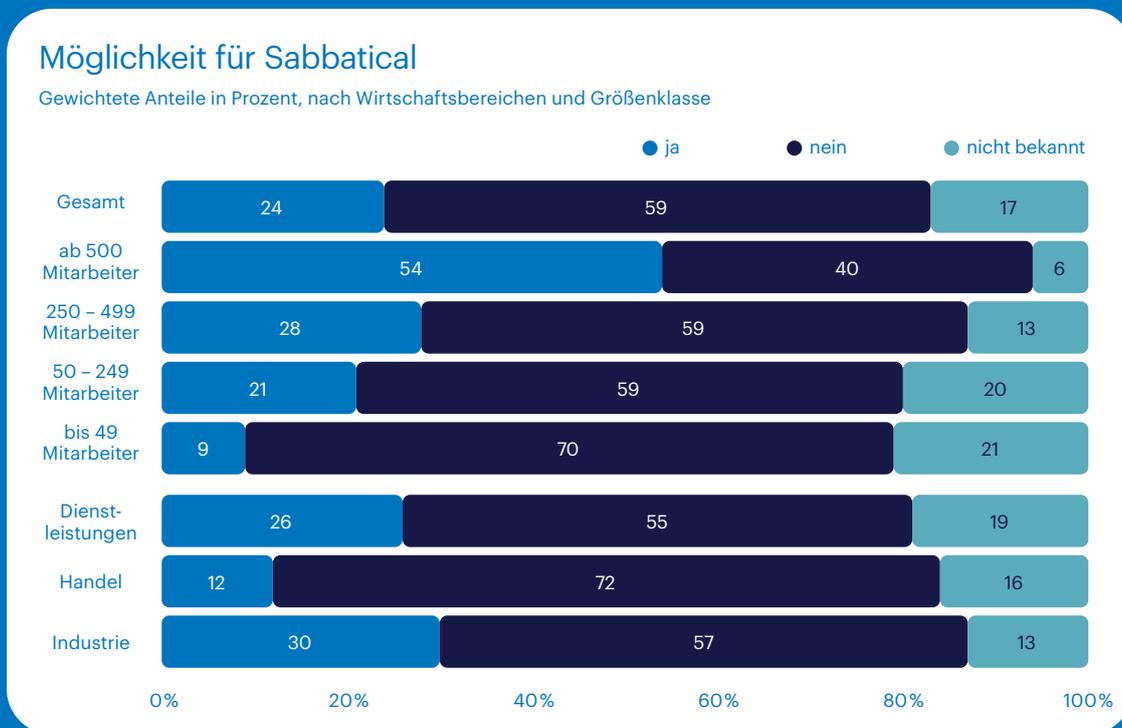


Abbildung 11

Geringes Angebot von „Workation“ unter befragten Unternehmen

Neben den bisher beschriebenen Urlaubsformen taucht auch der Trend von „Workation“ immer häufiger auf. Darunter versteht man wortwörtlich die Verschmelzung von Arbeit und Urlaub. Beschäftigte reisen an einen (Urlaubs-) Ort und arbeiten dort während des Urlaubs, teilweise auch mit reduzierter Arbeitszeit. Die Ausweitung der Remotearbeit auf außerhalb der eigenen vier Wände macht diese Form des Arbeitens im Prinzip möglich. Dennoch wird „Workation“ aktuell noch eher selten genutzt bzw. angeboten. Dies unterstreicht auch die Neuartigkeit dieses Konzepts. Damit dies Einzug in den Arbeitsalltag nehmen kann, müssen Unternehmen die dafür notwendigen Formalitäten eingehend prüfen. Denn für alle Formen der Arbeit außerhalb der Betriebsstätte sind die gesetzlichen Bestimmungen zu Datenschutz, Arbeitszeit und dem Arbeitsschutz einzuhalten.

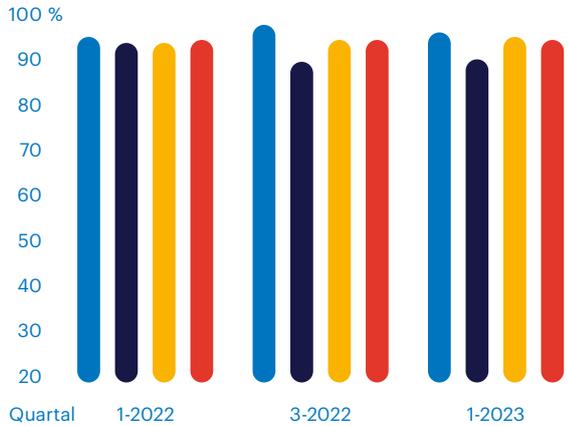
8% der befragten Unternehmen gaben an, dieses Zusatzangebot anzubieten. Im Dienstleistungssektor gewähren ein Zehntel der Unternehmen diese Möglichkeit, in der Industrie 8% und im Handel 2%. Im Betriebsgrößenvergleich lassen sich nur kleine Unterschiede erkennen, hier liegt der Anteil zwischen 7% und 9%. Auch wenn grundsätzlich die Möglichkeit von „Workation“ im Unternehmen besteht, nehmen dies bisher durchschnittlich 3,3% der Belegschaft in Anspruch. Der Dienstleistungssektor liegt knapp über dem Durchschnitt bei 3,8%, die Industrie bei 0,9%. In Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden liegt der Anteil bei 5,6%, bei 50-249 Mitarbeitenden bei 1,3%. Dementsprechend wenig Beobachtungen lagen für die Dauer einer „Workation“ vor, wodurch die Schwankungen deutlich höher ausfallen. Im Schnitt dauert eine „Workation“ 66 Tage, der Median liegt bei 15.

Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

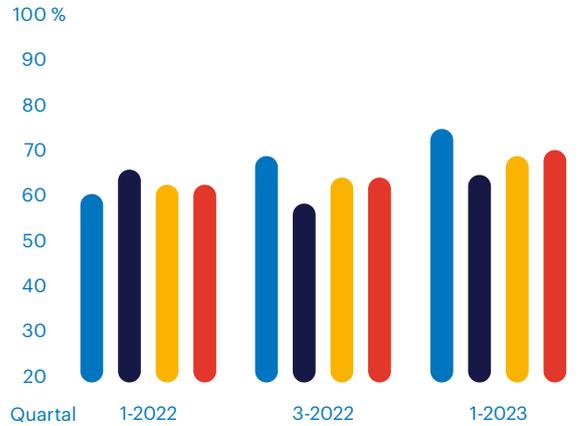
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

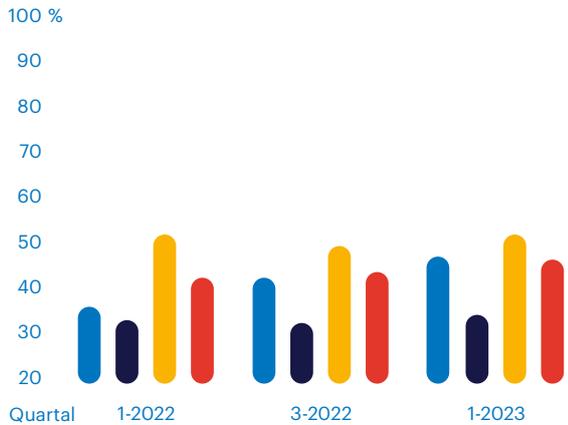
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Freie Mitarbeit

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

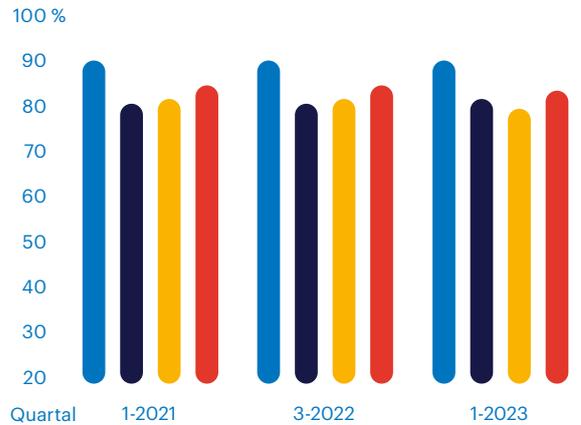
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

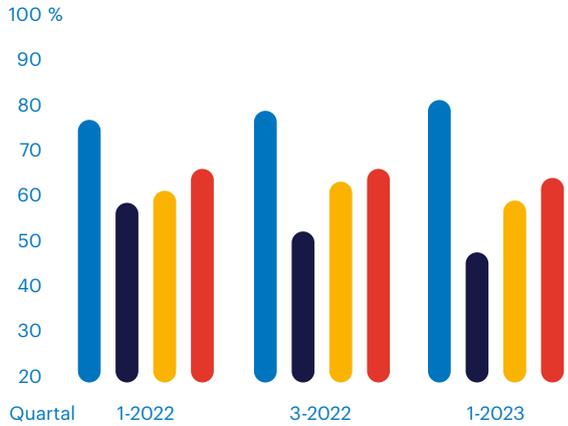


Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Befristete Verträge

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

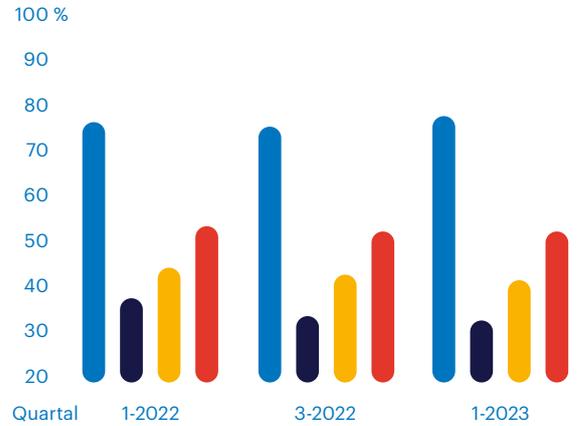
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

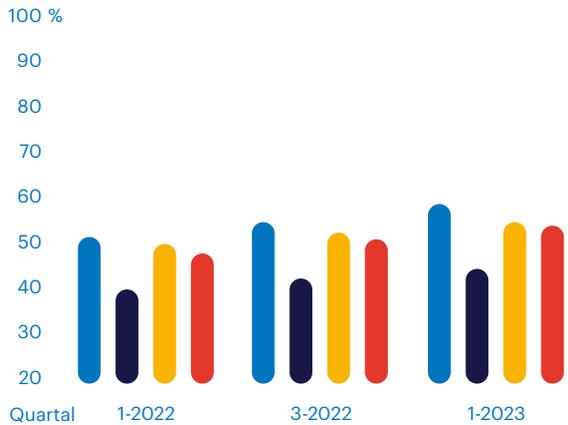
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Outsourcing

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

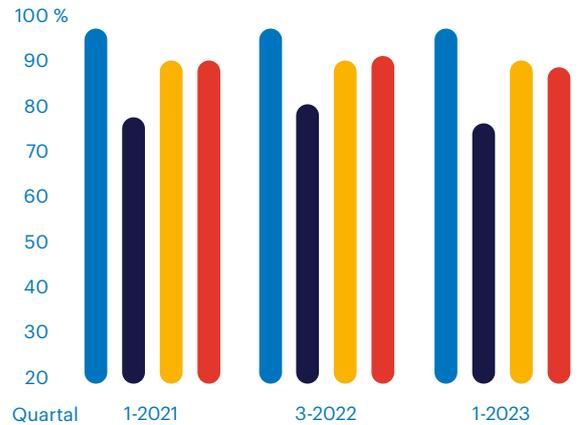
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

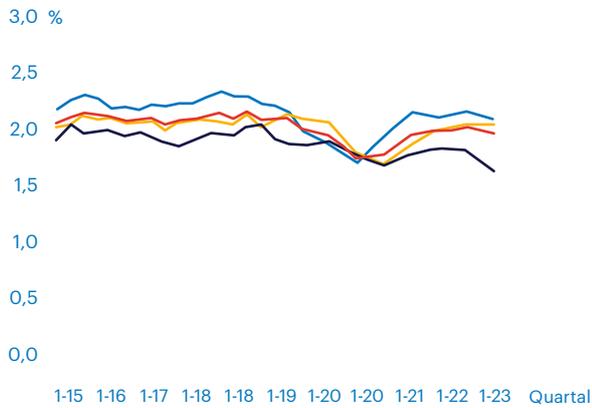


Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

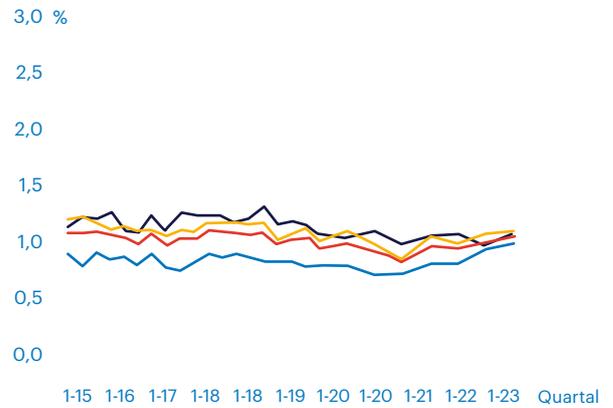
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

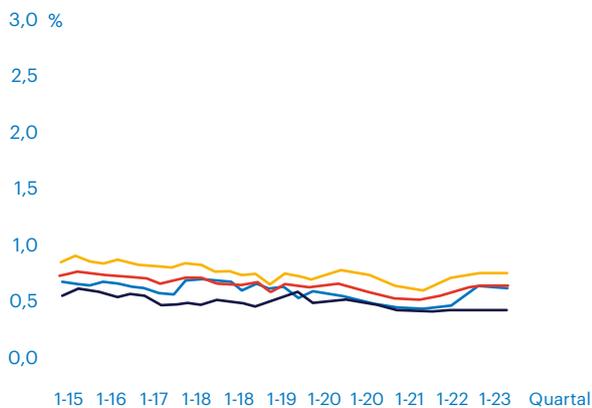
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Freie Mitarbeit

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

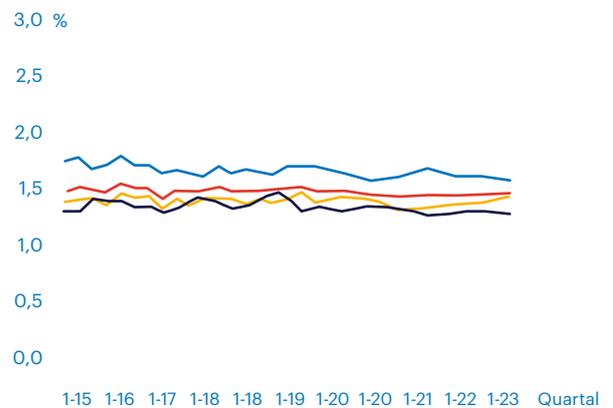
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

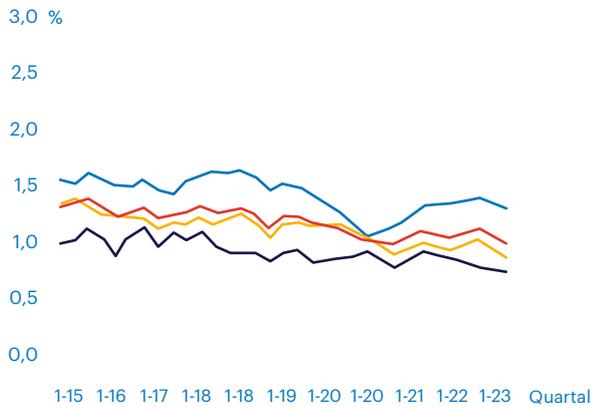


Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Befristete Verträge

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

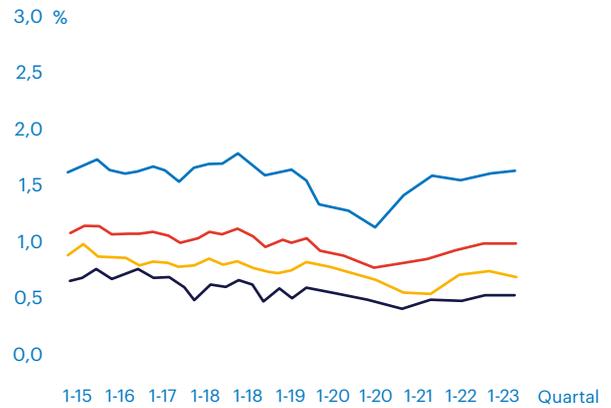
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

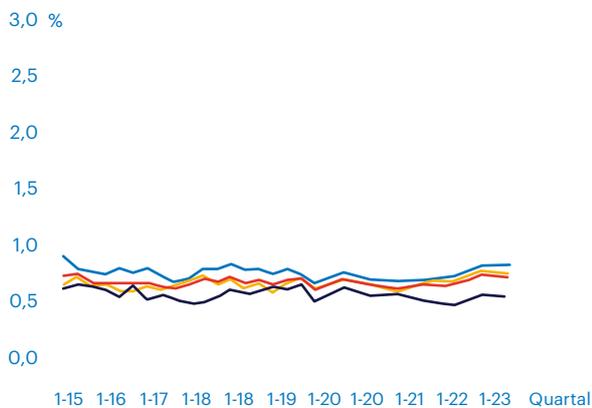
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Outsourcing

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

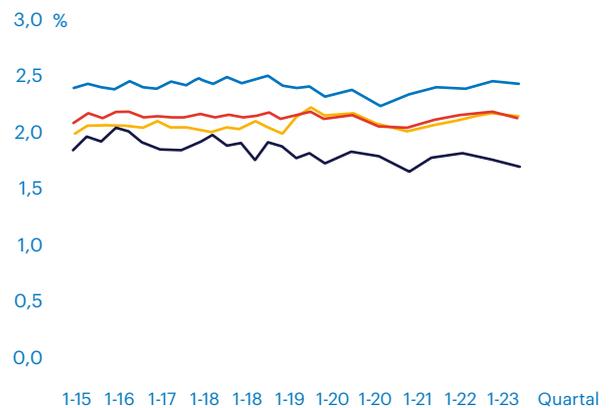
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Über Randstad Gruppe Deutschland

Randstad ist Deutschlands führender Personaldienstleister. Wir helfen Unternehmen und Arbeitnehmern dabei, ihr Potenzial zu verwirklichen, indem wir unsere technologische Kompetenz mit unserem Gespür für Menschen verbinden. Wir nennen dieses Prinzip human forward. In der Randstad Gruppe Deutschland sind wir mit 38.300 Mitarbeitern und rund 500 Niederlassungen in 300 Städten ansässig. Unser Umsatzvolumen umfasst rund 1,56 Milliarden Euro (2020). Neben der klassischen Zeitarbeit zählen die Geschäftsbereiche Professional Services, Personalvermittlung, HR Lösungen und In-house Services zu unserem Portfolio. Wir schaffen als erfahrener und vertrauensvoller Partner passgenaue Personallösungen für unsere Kundenunternehmen. Unsere individuellen Leistungs- und Entwicklungsangebote für Mitarbeiter und Bewerber machen uns auch für Fach-

und Führungskräfte zu einem attraktiven Arbeitgeber und Dienstleister. Seit über 50 Jahren in Deutschland aktiv, gehören wir mit der Randstad Gruppe Deutschland zur niederländischen Randstad N.V. Ein Gesamtumsatz von rund 20,7 Milliarden Euro (Jahr 2020), über 568.800 Mitarbeiter im täglichen Einsatz und rund 4.700 Niederlassungen in 38 Märkten machen unseren internationalen Unternehmenskonzern zum größten Personaldienstleister weltweit.

Zu unseren nationalen Zweigstellen gehören neben der Randstad Deutschland GmbH & Co KG außerdem die Unternehmen Tempo Team, Gulp, Monster, twago, Randstad Sourceright, Randstad Outsourcing GmbH sowie Randstad Automotive und Randstad Financial Services. CEO ist Richard Jäger.

Verantwortlich

Randstad Deutschland Pressestelle
Petra Timm
Frankfurter Straße 100
65760 Eschborn
Fon 0 61 96 / 4 08-17 78
E-Mail: presse@randstad.de
www.randstad.de

Weitere Presseunterlagen und Bildmaterial zum Herunterladen finden Sie auch im Internet unter www.randstad.de.