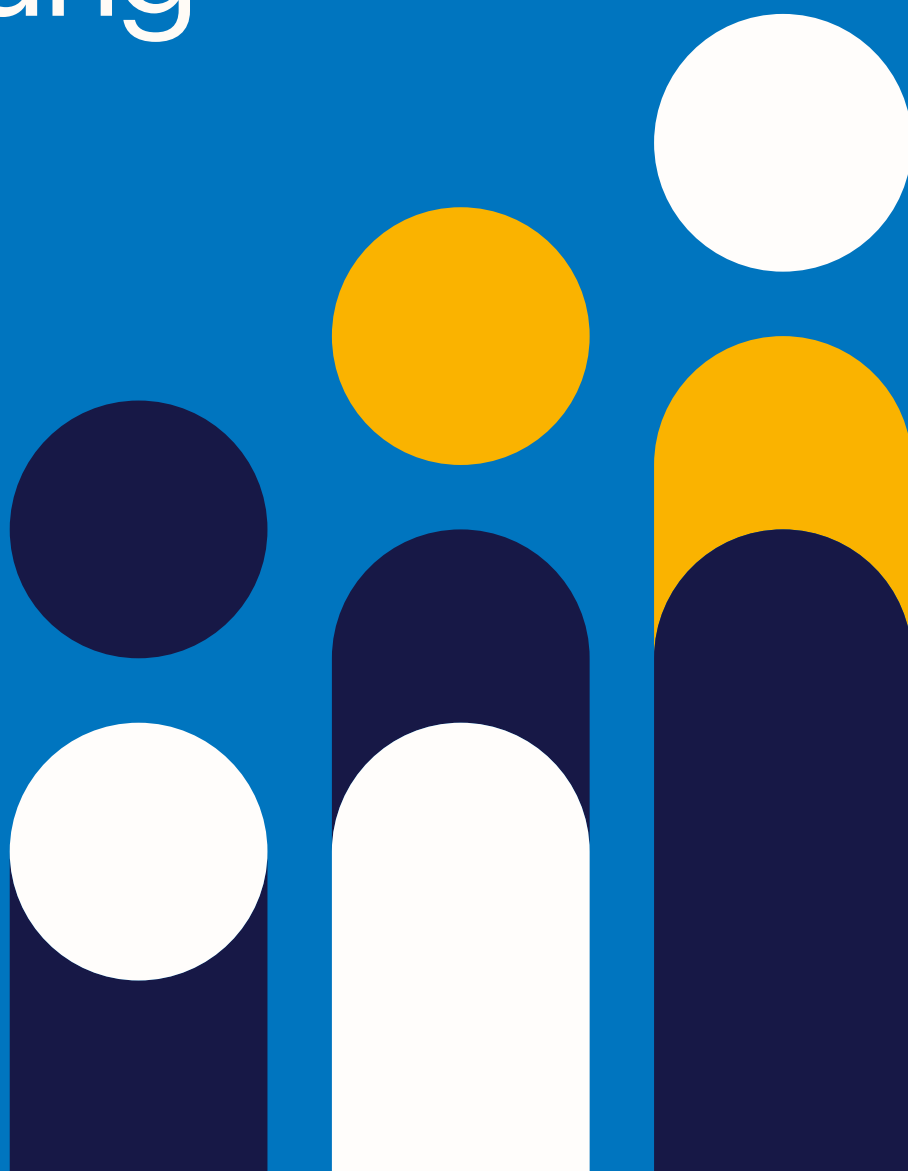


Ergebnisse: 4. Quartal 2018

# Randstad-ifo- Personalleiter- befragung



**ifo** INSTITUT

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

**randstad**

# Randstad

## ifo-Personalleiterbefragung

### Die Ergebnisse im 4. Quartal 2018

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise bis zu 1 000 deutsche Personalleiter nach Anwendung und Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente in ihrem Unternehmen. Anhand der Befragungsergebnisse wird analysiert, wie sich die qualitative und quantitative Nutzung der Instrumente im Zeitverlauf entwickelt und ob strukturelle Änderungen erkennbar werden. Zudem werden in wechselnden Sonderfragen aktuelle arbeitsmarktrelevante Fragestellungen untersucht. Die Sonderfragen im vierten Quartal beschäftigen sich mit dem Thema betriebliche Ausbildung und Studium. Der Fokus liegt dabei auf den Erfahrungen, die die Personalleiter mit Auszubildenden und Studienabsolventen gesammelt haben und wie sie Qualität und Fähigkeiten der Berufsanfänger einschätzen.

Im aktuellen Quartal stammten 42 % der antwortenden Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 19 % aus dem Handel und 39 % aus dem Dienstleistungssektor. Mit einem Anteil von 45 % bestand die größte Gruppe der teilnehmenden Firmen aus Unternehmen mit weniger als 49 Beschäftigten. 39 % der Antworten stammten von Unternehmen mit 50 – 249 Angestellten. Jeweils 8 % entfielen auf Antworten von Unternehmen mit 250 – 499 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie auf Unternehmen mit mehr als 500 Angestellten. Umfragegewichte stellen sicher, dass die Ergebnisse repräsentativ für die deutsche Wirtschaft sind.

### Anwendung der Flexibilisierungsinstrumente

Die Personalleiter werden zu Art und Umfang der Anwendung von Flexibilisierungsinstrumenten in ihrem Unternehmen befragt. Ziel ist es, mit Hilfe der Antworten zu untersuchen, wie sich der Einsatz verschiedener Flexibilisierungsinstrumente über die Zeit hinweg verändert. Die Ergebnisse zeigen, dass nahezu jedes Unternehmen seinen Personalbestand über einen Auf- bzw. Abbau von Überstunden (97 %) flexibilisiert (Abbildung 1). Arbeitszeitkonten (89 %) sowie innerbetriebliche Um- bzw. Versetzungen (85 %) finden ebenfalls in den meisten Unternehmen Anwendung. In knapp drei Viertel der Unternehmen werden außerdem befristete Verträge und Minijobs zur Flexibilisierung des Personalbestands eingesetzt (74 % bzw. 71 %). Auch das Anstellen von Zeitarbeitern (45 %), das Outsourcen von Angestellten (46 %) sowie die Beschäftigung von freien Mitarbeitern (42 %) sind weit verbreitete Flexibilisierungsmaßnahmen. Während der Einsatz fast aller Flexibilisierungsinstrumente in den letzten Jahren annähernd konstant geblieben ist, wurde Zeitarbeit immer seltener eingesetzt. Zwischen dem vierten Quartal 2016 und 2018 ist die Anwendungshäufigkeit von Zeitarbeit um 14 Prozentpunkte gesunken.

## Anwendungen von Flexibilisierungsinstrumenten im Personalmanagement

Mehrfachnennung möglich

● 2Q 2016 ● 2Q 2017 ● 2Q 2018

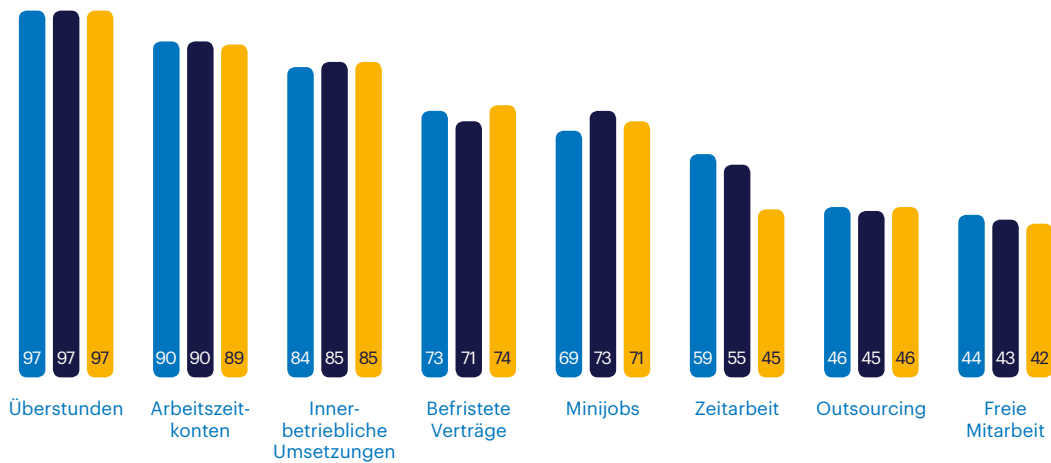


Abbildung 1

# Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen

Wenden die Unternehmen ein Flexibilisierungsinstrument an, werden sie zusätzlich um eine Einschätzung zur gegenwärtigen Bedeutung der jeweiligen Flexibilisierungsmaßnahme für ihr Unternehmen gebeten. Die Bedeutung der verschiedenen Instrumente kann jeweils mit „hoch“, „mittel“ oder „niedrig“ bewertet werden. Aus dem Saldo der Anteile der Antworten „hohe Bedeutung“ und „niedrige Bedeutung“ wird dann ein Indikator berechnet, der herangezogen werden kann, um die Bedeutung einzelner Flexibilisierungsinstrumente präziser zu bewerten.

Die Bedeutung der meisten Flexibilisierungsinstrumente hat seit 2013 tendenziell zugenommen (Abbildung 2). Die Einschätzung der Bedeutung von Flexibilisierungsinstrumenten insgesamt war seit 2014 recht konstant, sank jedoch im Laufe des Jahres 2018.

Auch einigen einzelnen Maßnahmen wird im letzten Quartal eine geringere Bedeutung zugemessen. Verglichen mit dem Vorquartal stechen die befristeten Verträge sowie die Arbeitszeitkonten hervor, deren Bedeutung zuletzt überraschend deutlich zurückging. Doch auch die Bedeutung von Überstunden, Outsourcing und Minijobs ging zuletzt zurück. Die Bedeutung von Zeitarbeit wird im Jahresverlauf 2018 immer geringer eingeschätzt, dies deckt sich mit dem Ergebnis, dass Zeitarbeit im gleichen Zeitraum auch deutlich seltener angewendet wurde. Nichtsdestotrotz ist Zeitarbeit noch immer das dritt wichtigste Flexibilisierungsinstrument, nach Arbeitszeitkonten und Überstunden.

## Die Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente

Indikator als Saldo aus hoher und niedriger Bedeutung

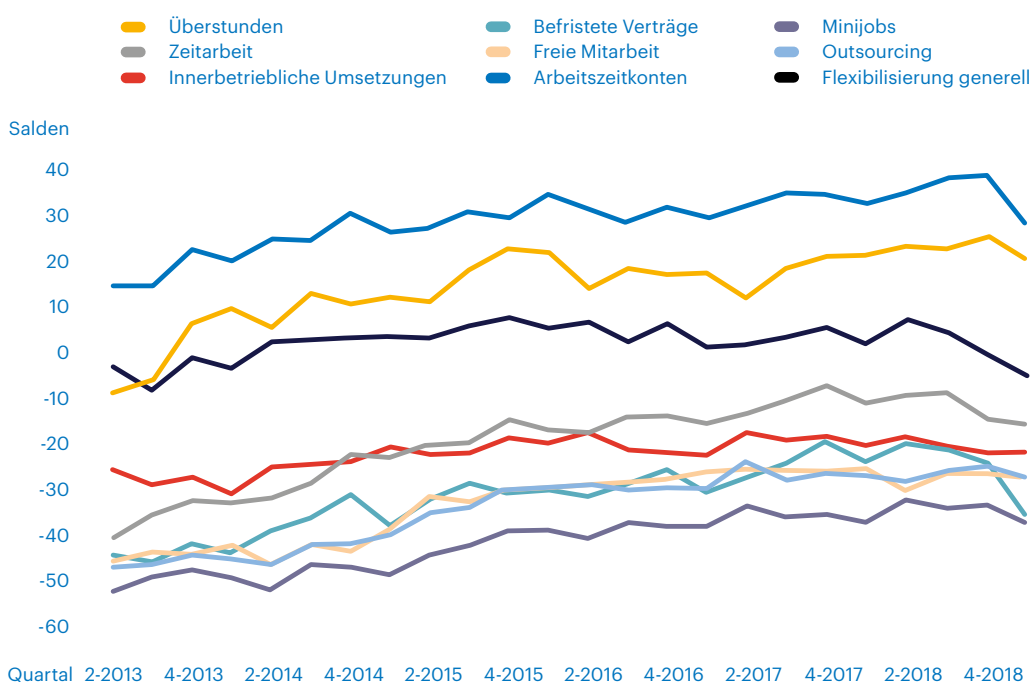


Abbildung 2

# Sonderfrage im 4. Quartal 2018

## Betriebliche Ausbildung und Studium

Die Sonderfragen im vierten Quartal beschäftigen sich mit dem Thema betriebliche Ausbildung und Studium. Im Fokus stehen die Erfahrungen, die die Personalleiter mit Auszubildenden und Studienabsolventen gesammelt haben und ihre Einschätzung zur Qualität und zu den Fähigkeiten der Bewerber und Berufsanfänger.

Die meisten der befragten Unternehmen, die an der betrieblichen Ausbildung teilnehmen, schulen ihre Auszubildenden in kaufmännischen Berufen (51 %), gefolgt von handwerklichen (32 %) und naturwissenschaftlich-technischen Berufen (13 %).

## Bildungshintergrund der Auszubildenden und Hochschulabsolventen

Was den Bildungshintergrund angeht, den die Auszubildenden in den befragten Unternehmen überwiegend mitbringen, ist die Mittlere Reife der am häufigsten genannte Schulabschluss (56 %), gefolgt vom Hauptschulabschluss (34 %) und dem Abitur (30 %). Während die Mittlere Reife sowie der Hauptschulabschluss vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und im Handel wichtig sind, sind Abiturienten besonders häufig im Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor als Auszubildende beschäftigt (Abbildung 3a).

Beim Blick über die Größenklassen hinweg sticht vor allem ins Auge, dass Abitur und Fachabitur in Großunternehmen eine überdurchschnittlich wichtige Rolle spielen (Abbildung 3b). Der Anteil der Unternehmen, der überwiegend Bachelor-Absolventen als Berufseinsteiger einstellt, steigt mit einer Unternehmensgröße von 250 – 499 Beschäftigten deutlich an. Der Anteil der Unternehmen, die vorwiegend Berufseinsteiger mit Master-Abschluss einstellen, steigt erst bei Großunternehmen mit mehr als 500 Angestellten merklich (Abbildung 4).

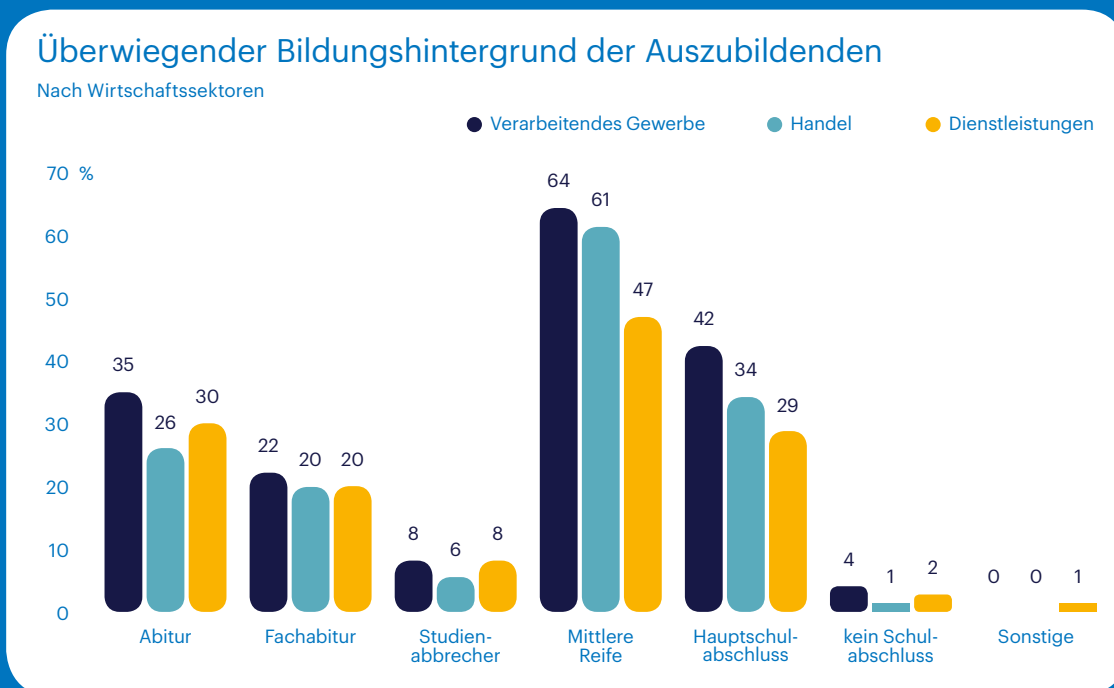


Abbildung 3a

Summen ergeben mehr als 100, da Mehrfachnennungen möglich waren.

## Überwiegender Bildungshintergrund der Auszubildenden

Nach Wirtschaftssektoren

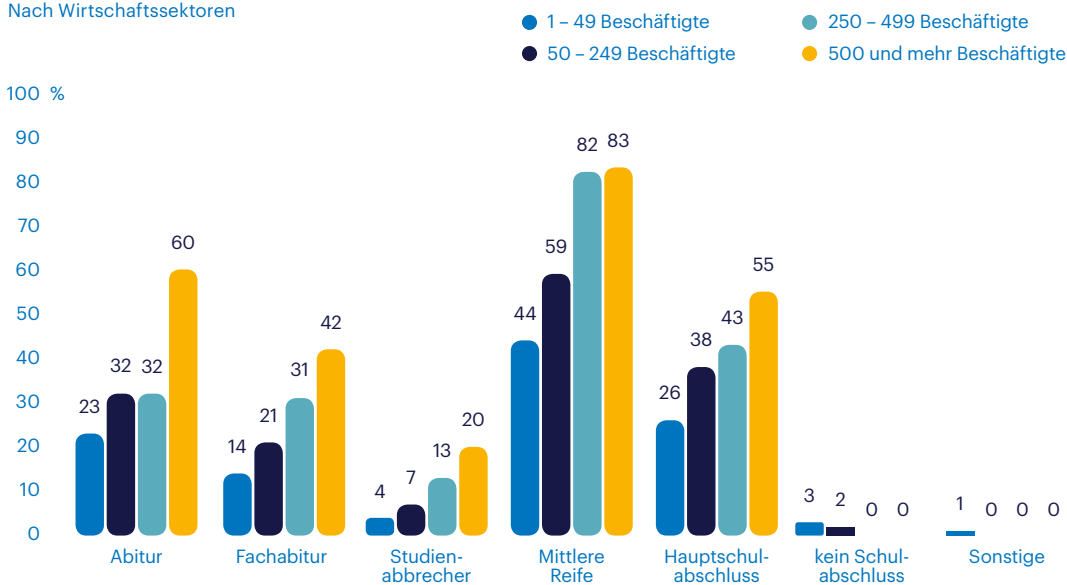


Abbildung 3b

Summen ergeben mehr als 100, da Mehrfachnennungen möglich waren.

## Kleinere Unternehmen wünschen sich mehr Auszubildende

Mit der Anzahl der Auszubildenden, die im eigenen Unternehmen beschäftigt sind, sind die befragten Personalleiter überwiegend zufrieden: Zwei Drittel geben an, dass die beschäftigten Auszubildenden der von ihnen angestrebten Zahl an Auszubildenden entspricht; lediglich ein Drittel wünscht sich, mehr auszubilden. Nahezu kein Unternehmen möchte die Zahl der Auszubildenden reduzieren. Über die Größenklassen hinweg wird ein Gefälle von Klein- zu Großunternehmen sichtbar: Mit steigender Größe sind Unternehmen zufriedener mit der

Anzahl der Auszubildenden im eigenen Unternehmen – ein Indiz dafür, dass die Unternehmensgröße einen Einfluss auf die Attraktivität als Ausbildungsbetrieb hat. 78 % der Großunternehmen mit mehr als 500 Angestellten signalisiert Zufriedenheit. Hinsichtlich der Anzahl der eingegangenen Bewerbungen für Ausbildungsstellen in den letzten fünf Jahren konstatieren die Personalleiter überwiegend einen Rückgang: In 68 % der Unternehmen gingen weniger Bewerbungen ein, in 10 % erhöhte sich die Anzahl, in 18 % blieb sie unverändert.

## Größere Unternehmen kritischer bezüglich Qualität der Bewerber

Die Frage nach der Entwicklung der allgemeinen Qualität der Bewerber um Ausbildungsplätze in den letzten fünf Jahren zeigt: Knapp zwei Drittel der Personalleiter berichten von sinkenden Bewerberzahlen und ebenso viele von einer nachlassenden Qualität der Bewerber. Dem gegenüber stehen nur 4 %, die von einer Verbesserung sprechen; 28 % können keinen Unterschied fest-

stellen, 3 % haben keine Meinung dazu. Mit steigender Unternehmensgröße steigt der Anteil von kritischen Stimmen, während „nur“ 63 % der Personalleiter kleiner Unternehmen eine Verschlechterung der Qualität von Ausbildungskandidaten wahrnehmen, steigt der Anteil kontinuierlich auf 71 % bei den Großunternehmen.

### Häufigster Hochschulabschluss der Berufsanfänger in Unternehmen, welche Akademiker eingestellt haben

Nach Wirtschaftssektoren

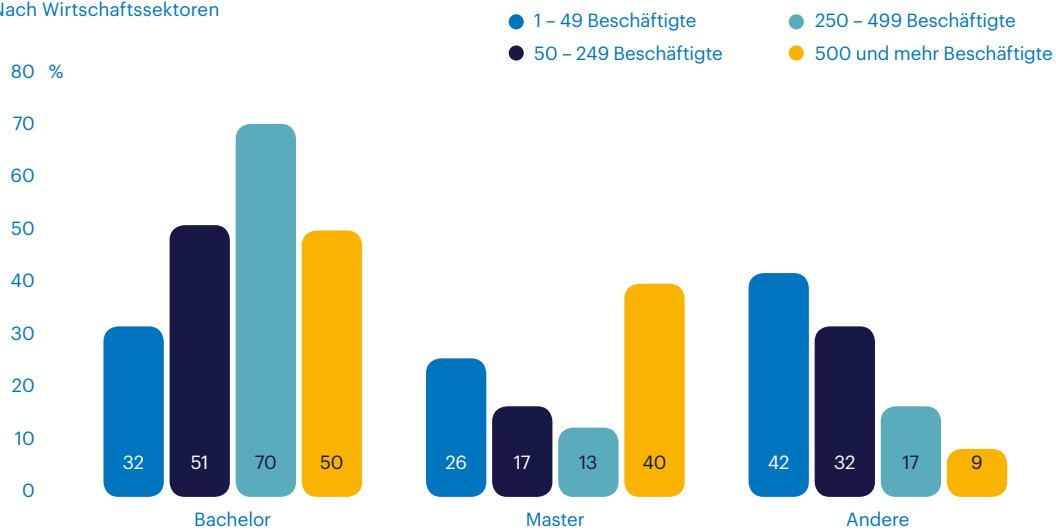


Abbildung 4

## Größtenteils zufrieden mit eigenen Auszubildenden

Mit den eigenen Auszubildenden sind die Personalleiter indes zufriedener: 76 % der Personalleiter bewerten ihre eigenen Auszubildenden als gut, 11 % sogar als sehr gut (Abbildung 5). Nur 13 % sind nicht zufrieden. Bemerkenswert ist, dass die Personalleiter der größeren Unternehmen relativ zufriedener mit ihren Aus-

zubildenden sind als die Personalleiter der kleineren Unternehmen: Während nur 7 % der Unternehmen mit weniger als 50 Angestellten die Qualität ihrer Auszubildenden als sehr gut bewerten, sind es bei den Unternehmen mit mehr als 500 Angestellten 23 %.

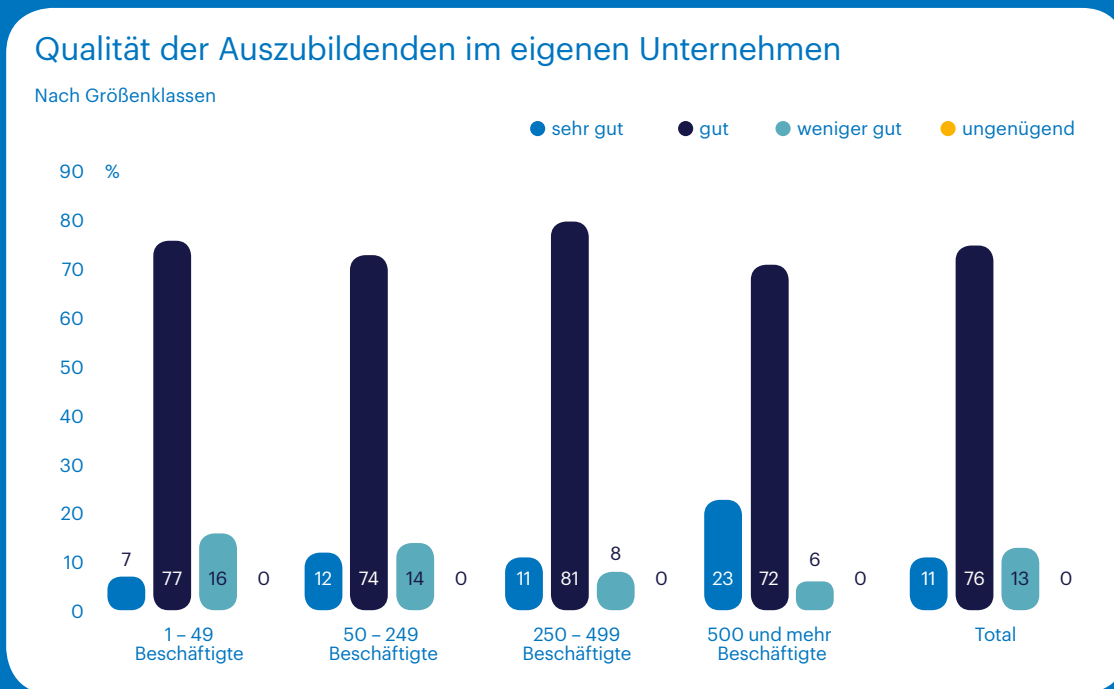


Abbildung 5

## Weniger Zufriedenheit mit der Qualität der Ausbildung von Hochschulabsolventen

Auf die Frage nach der Qualität der Ausbildung von Hochschulabsolventen reagieren die Personalleiter etwas zurückhaltend: nur 2 % sind sehr zufrieden, 46 % zufrieden, 11 % unzufrieden, 1 % sehr unzufrieden und 41 % machen keine Angabe dazu. Am höchsten ist die Zufriedenheit insgesamt im Verarbeitenden Gewerbe (57 %), gefolgt von den Dienstleistern (47 %), am wenigsten zufrieden sind die Händler (42 %).

Über die Größenklassen hinweg offenbart sich – ähnlich wie bei den Fragen zu den Auszubildenden –, dass die Zufriedenheit mit der Ausbildungsqualität von Hochschulabsolventen mit der Unternehmensgröße steigt: während nur 39 % der kleinen Unternehmen mit der Qualität der Ausbildung von Hochschulabsolventen zufrieden sind, sind es unter den Unternehmen mit mehr als 500 Angestellten schon 80 %.



# Digitale Fähigkeiten von Hochschulabsolventen höher als von Auszubildenden

Bei der Bewertung der digitalen Kompetenzen von Auszubildenden und Hochschulabsolventen zeigt sich ein anderes Bild. Die digitalen Fähigkeiten der Auszubildenden schätzen knapp zwei Drittel der Personalleiter als sehr gut oder gut ein; ein Drittel bewertet

sie als weniger gut, 4 % als ungenügend (Abbildung 6). Mit den digitalen Fähigkeiten von Hochschulabsolventen zeigen sich die Personalleiter noch um einiges zufriedener: 87 % bewerten die Digitalkompetenzen gut oder sehr gut (24 % sehr gut und 63 % gut).

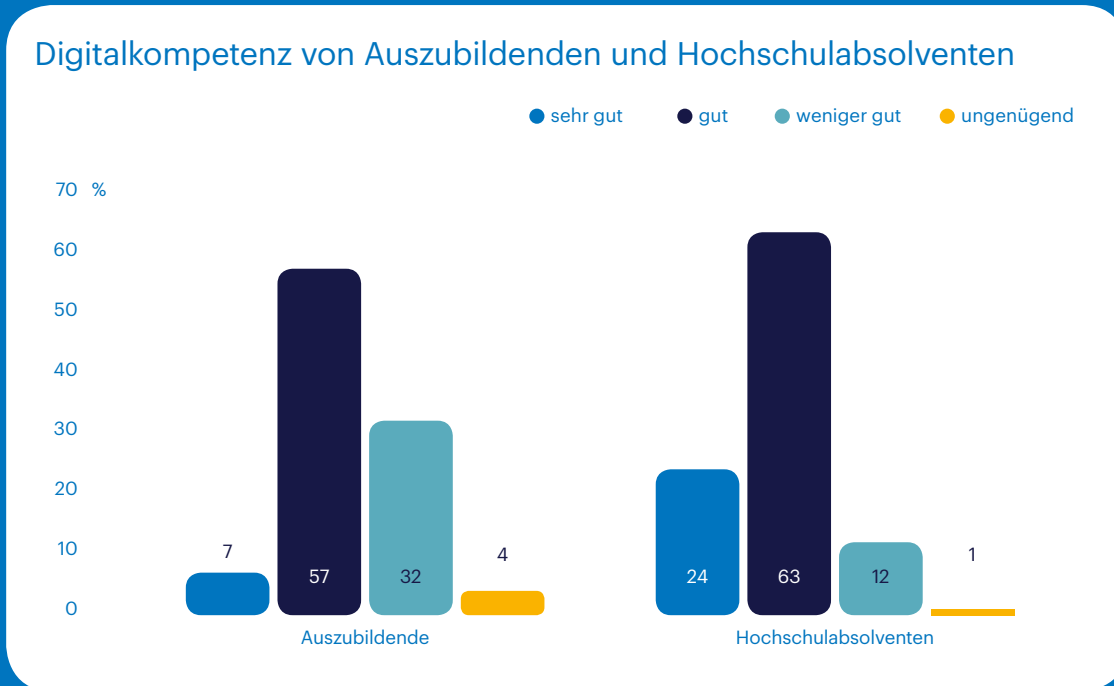


Abbildung 6

## Fazit

Die Gesamtschau der Ergebnisse zeigt, dass die Personalleiter einen Rückgang sowohl in der Quantität als auch die Qualität von Bewerbern um Ausbildungsplätze sehen. Mit der Qualität der eigenen Auszubildenden in ihren Unternehmen, scheinen sie hingegen überwiegend zufrieden zu sein. Die Ausbildungsqualität von Berufsanfängern mit Hochschulabschluss sehen die Personalleiter hingegen überraschend kritisch.

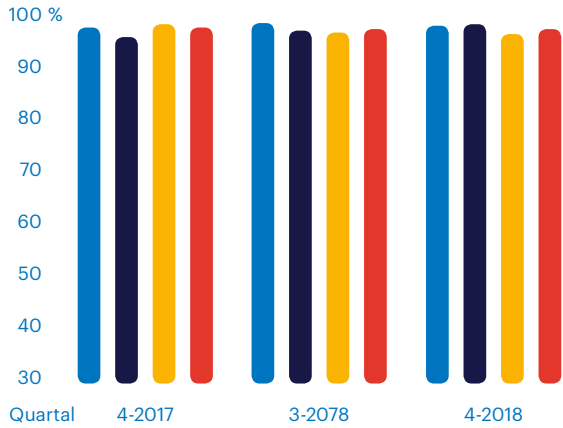
Allerdings gibt die deutlich geringere Digitalkompetenz der Auszubildenden zu denken. Zwar ist hier zu berücksichtigen, dass Auszubildende in der Regel jünger sind als Hochschulabsolventen und ihre Ausbildung noch nicht abgeschlossen haben. Allerdings muss sichergestellt werden, dass die Auszubildenden am Ende ihrer Ausbildung gleich gute digitale Kompetenzen erworben haben, wie sie es die Hochschulabsolventen mitbringen. Beide Gruppen werden zukünftig miteinander im gleichen Arbeitsumfeld mit vielfach gleichen Technologien und Anwendungen arbeiten. Dafür müssen Auszubildende gleichermaßen vorbereitet werden.

# Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

## Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

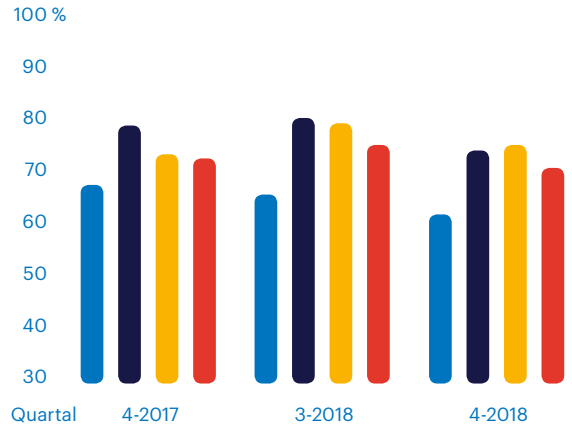
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

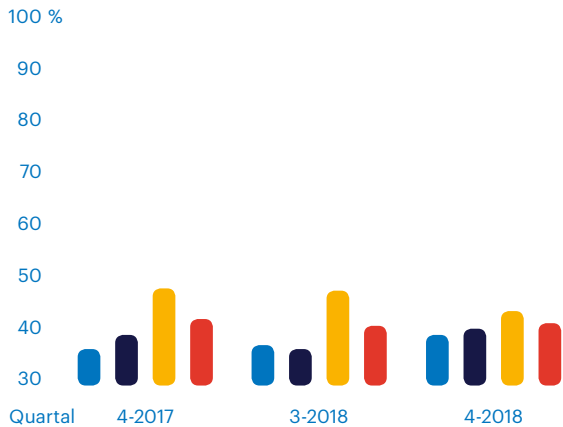
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Freie Mitarbeit

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

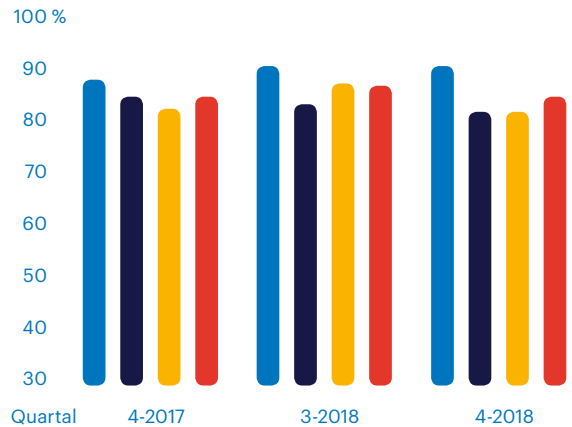
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

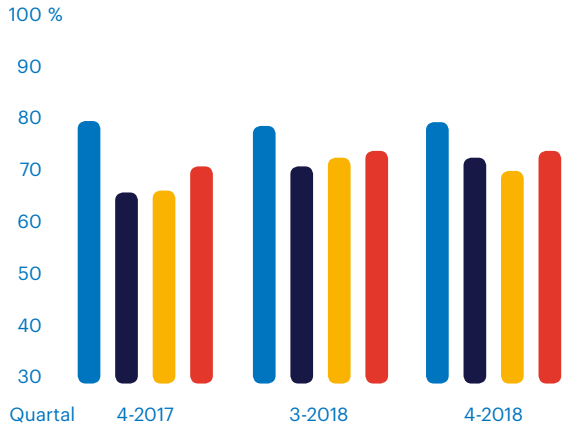


# Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

## Befristete Verträge

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

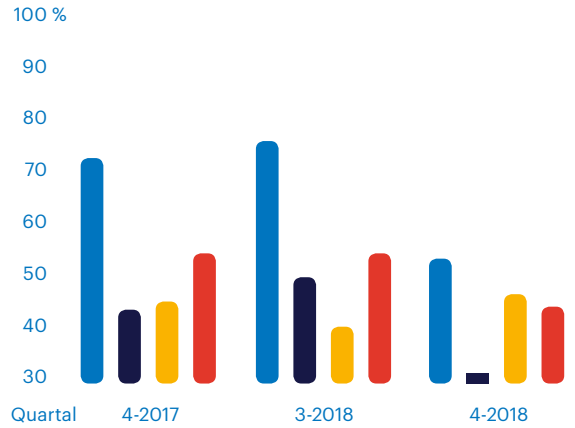
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

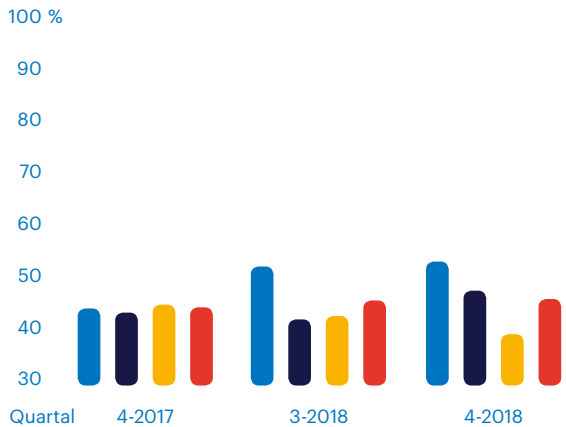
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Outsourcing

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

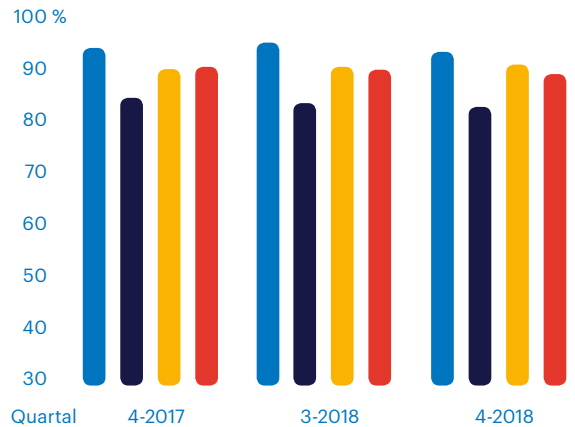
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

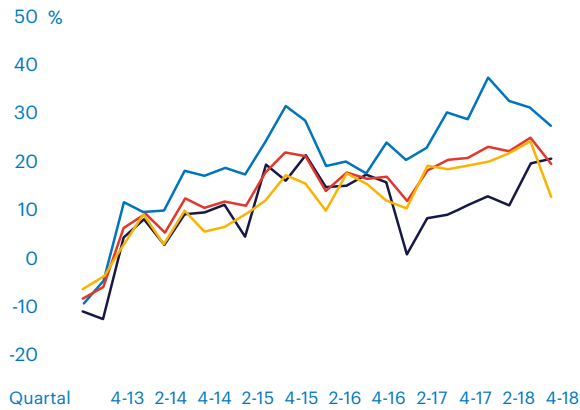


# Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

## Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

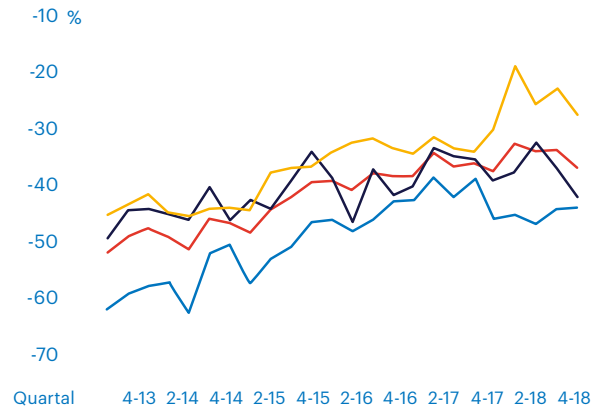
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

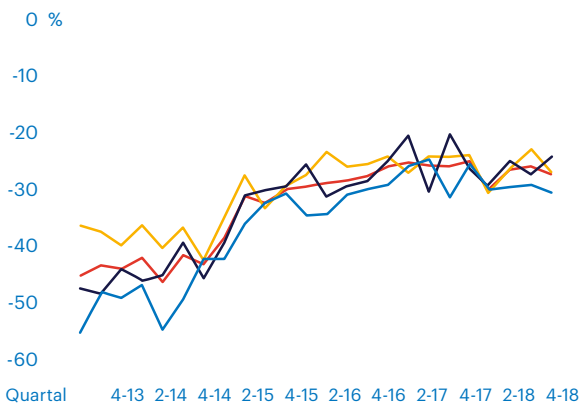
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Freie Mitarbeit

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

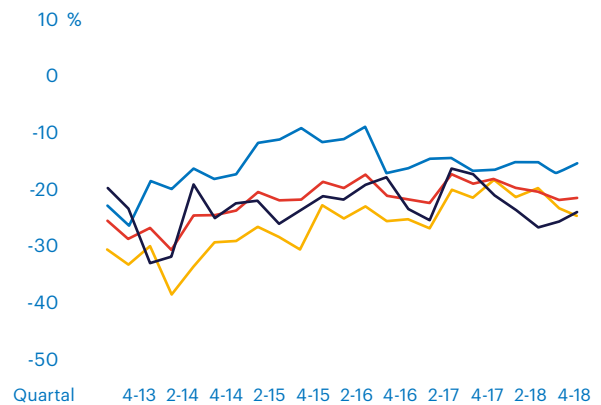
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

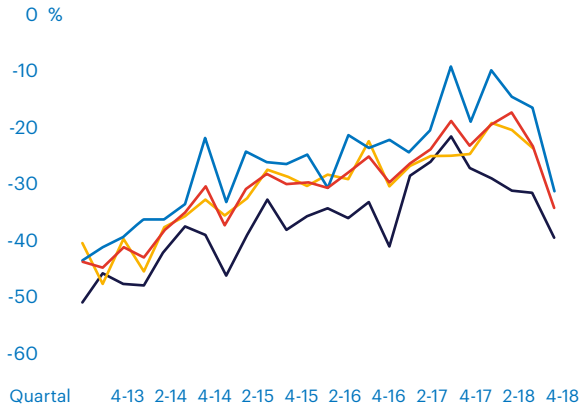


# Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

## Befristete Verträge

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

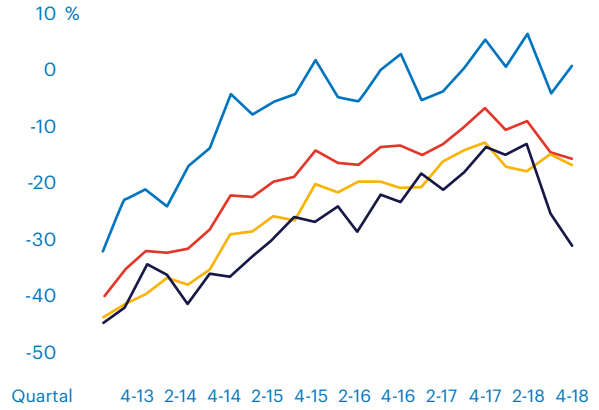
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

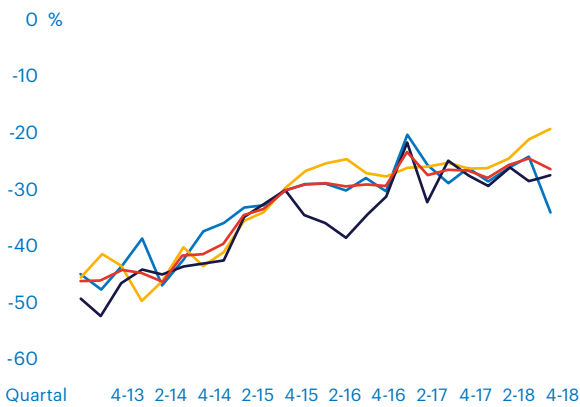
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Outsourcing

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

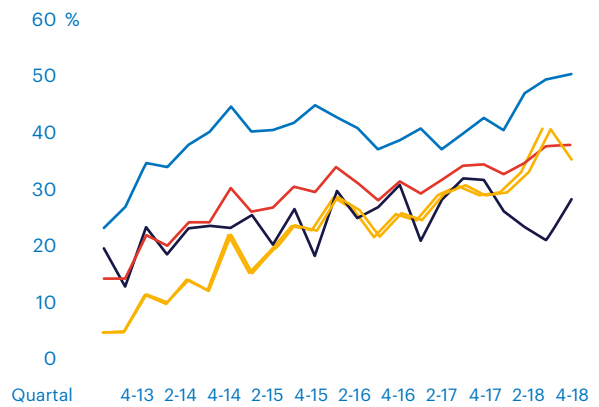
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



# Über Randstad Gruppe Deutschland

Mit durchschnittlich rund 58.000 Mitarbeitern und rund 500 Niederlassungen in 300 Städten sowie einem Umsatz von rund 2,1 Milliarden Euro (2016) ist die Randstad Gruppe der führende Personaldienstleister in Deutschland. Randstad bietet Unternehmen unterschiedlicher Branchen umfassende Personalservice-Konzepte. Neben der klassischen Zeitarbeit gehören zum Portfolio der Randstad Gruppe unter anderem die Geschäftsbereiche Professional Services, Personalvermittlung, HR Lösungen und Inhouse Services. Mit seinen passgenauen Personallösungen ist Randstad ein wichtiger strategischer Partner für seine Kundenunternehmen. Durch die langjährige Erfahrung unter anderem in der Personalvermittlung und Personalüberlassung sowie individuelle Leistungs- und Entwicklungsangebote für Mitarbeiter und Bewerber, ist Randstad auch für Fach- und Führungskräfte ein attraktiver Arbeitgeber und Dienstleister.

Als Impulsgeber für den Arbeitsmarkt hat Randstad bereits im Jahr 2000 einen flächendeckenden Tarifvertrag mit ver.di abgeschlossen, der als Grundlage für die geltenden tariflichen Regelungen in der gesamten Branche diente.

Randstad ist seit knapp 50 Jahren in Deutschland aktiv und gehört zur niederländischen Randstad Holding nv: mit einem Gesamtumsatz von rund 20,7 Milliarden Euro (Jahr 2016), über 620.000 Mitarbeitern täglich im Einsatz und ca. 5.800 Niederlassungen in 40 Ländern, ist Randstad einer der größten Personaldienstleister weltweit. Zur Randstad Gruppe Deutschland gehören neben Randstad auch die Unternehmen GULP, Randstad Sourceright und Randstad Outsourcing.

## Verantwortlich

Randstad Deutschland Pressestelle  
Petra Timm  
Helfmann-Park 8  
65760 Eschborn  
Fon 0 61 96 / 4 08-17 70  
Fax 0 61 96 / 4 08-17 75  
E-Mail: [petra.timm@randstad.de](mailto:petra.timm@randstad.de)  
[www.randstad.de](http://www.randstad.de)

Weitere Presseunterlagen und Bildmaterial zum Herunterladen finden Sie auch im Internet unter [www.randstad.de](http://www.randstad.de).