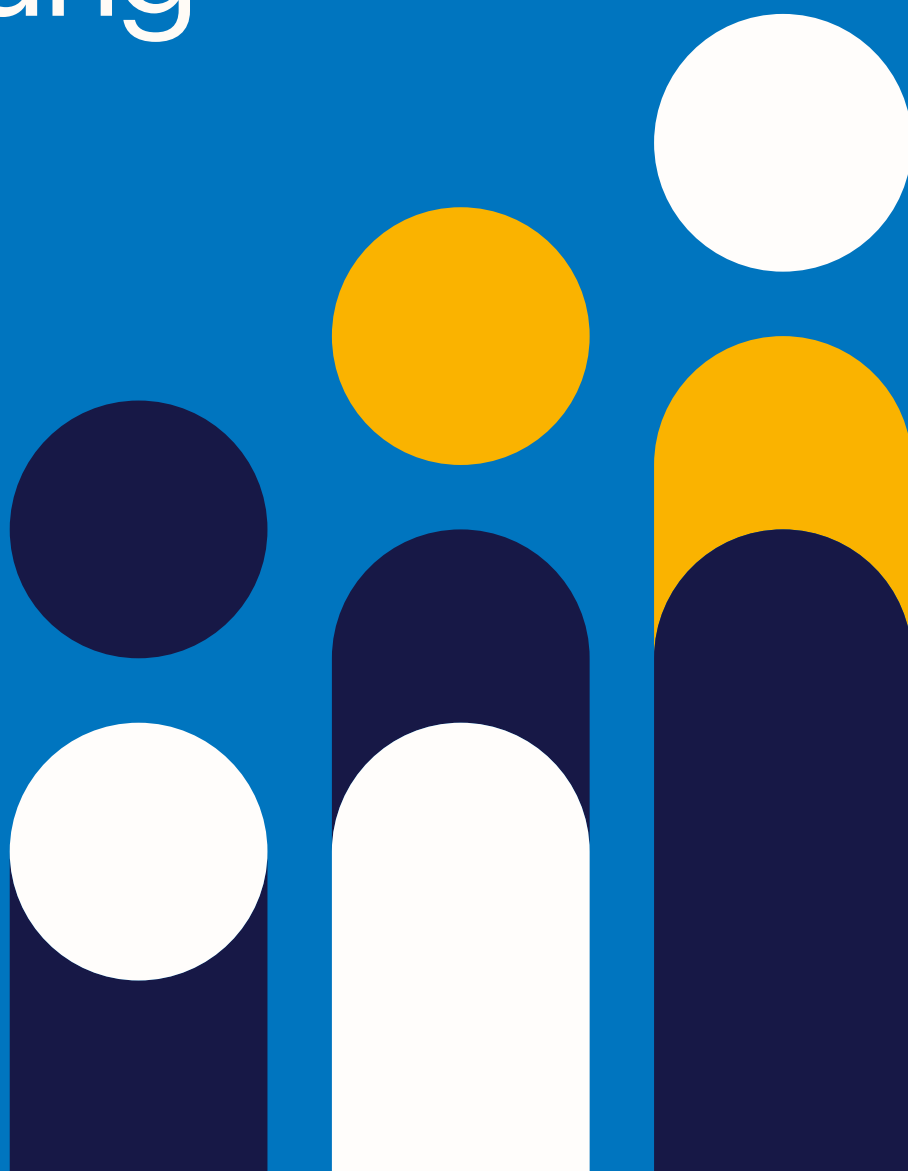


Ergebnisse: 4. Quartal 2019

Randstad-ifo- Personalleiter- befragung



ifo INSTITUT

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

randstad

Randstad ifo-Personalleiterbefragung

Ausblick auf das Jahr 2020

Im November 2019 wurden die an der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung teilnehmenden Befragten zu ihren Einschätzungen, Erwartungen und Plänen für das kommende Jahr befragt. Themen waren dabei die Entwicklung des Personalbestands, Probleme bei der Fachkräfteanwerbung, die Bedeutung von Zeitarbeit und Weiterbildungen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Personalbestand sich kaum verändern und wenn überhaupt, dann per saldo lediglich vereinzelt angehoben werden soll. Fachkräfte werden weiterhin gesucht, jedoch werden hier Probleme bei der Anwer-

bung erwartet. Im Verarbeitenden Gewerbe werden insbesondere technische Fachkräfte, im Handel Verkaufspersonal und im Dienstleistungsbereich über viele Bereiche hinweg Fachkräfte gesucht. Zeitarbeit dürfte an Bedeutung verlieren insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe. Beim Blick auf das Thema Weiterbildung zeigt sich, dass diese an Bedeutung gewinnen wird. Insbesondere dem E-Learning und unternehmensspezifischen Weiterbildungsangeboten werden eine zunehmende Bedeutung zugesprochen. Hierbei planen die Unternehmen auch vermehrt auf externe Partner zurückzugreifen.

Personalplanungen sehen Neueinstellungen vor

Bei der Frage nach der Entwicklung des Personalbestands im kommenden halben Jahr zeigt sich, dass die Beschäftigtenzahlen im Schnitt nahezu konstant bleiben sollen. Knapp die Hälfte der Befragten rechnete mit einem konstanten Personalbestand in den kommenden sechs Monaten (49 %; siehe Abbildung 1). Allerdings meldeten knapp 30 % der Firmen, dass zusätzliches Personal eingestellt werden soll – 3 % meldeten sogar stark steigende Personalzahlen. Auf der Gegenseite planen 22 % der Firmen ihren Personalbestand zu verkleinern – 2 % rechnen mit starken Rückgängen. Es überwiegen somit die Meldungen zum Personalaufbau leicht.

Bei einer separaten Betrachtung nach Größenklassen zeigt sich, dass kleinere Unternehmen eher Personal einstellen wollen als größere Firmen. Während in der kleinsten Größenklasse (Unternehmen mit weniger als

50 Mitarbeitern) lediglich 17 % der Firmen Personal abbauen möchten, steigt dieser Anteil mit der Größenklasse kontinuierlich an und erreicht in der vierten und größten Größenklasse (Unternehmen mit zumindest 500 Mitarbeitern) 39 %. Insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe ist mit Rückgängen zu rechnen – in diesem Sektor meldete mehr als jedes dritte Unternehmen, den Personalbestand verringern zu wollen (34 %; siehe Abbildung 1).

Im Handel lag dieser Anteil bei 24 % und im Dienstleistungssektor bei lediglich 13 %. Umgekehrt verhält es sich mit den Angaben zum Personalaufbau. In jedem fünften Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbe dürfte der Personalbestand steigen, im Handel trifft dies auf jedes vierte und bei den Dienstleistern auf mehr als jedes dritte (38 %) Unternehmen zu.

Personalerwartung

Nach Wirtschaftssektoren

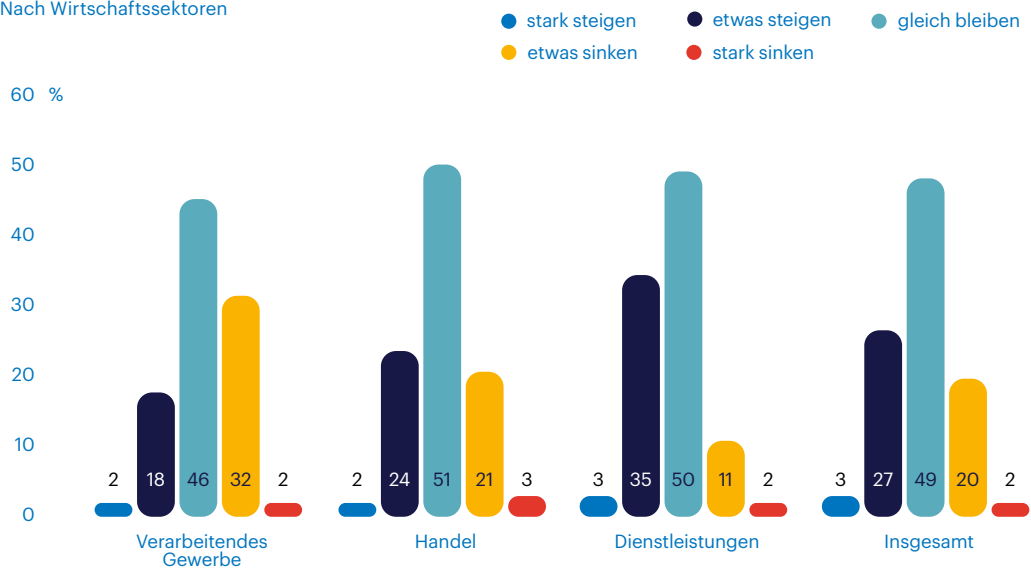


Abbildung 1

Fachkräfte dringend gesucht

Bei der Frage nach der Art der gesuchten Fachkräfte, konnten die Befragungsteilnehmer ohne Vorgaben eintragen welches Fachpersonal gesucht wird. Die Antworten wurden gruppiert und lassen sich zusammenfassen in folgende Kategorien:

- keine Fachkräfte gesucht
- Handwerker, Arbeiter
- Technische Fachkräfte
- IT-Fachkräfte
- Führungspersonal
- Sachbearbeiter
- Service, Verkauf und persönliche Dienstleistungen
- Fahrer, Zusteller
- Akademiker
- Diverse Berufsbezeichnungen
- Auszubildende

Drei von vier Unternehmen gaben an, dass sie Fachkräfte suchen. Am häufigsten wurden technische Fachkräfte (15 %), Handwerker und Arbeiter (13 %), Akademiker (11 %) und Service bzw. Verkaufspersonal (10 %) gesucht. Zwischen den Wirtschaftsbereichen gibt es allerdings erhebliche Differenzen. So sucht ein Drittel des Verarbeitenden Gewerbes keine Fachkräfte und wenn doch, dann insbesondere technische Fachkräfte (24 %). Darüber hinaus wird in 9 % der befragten Firmen nach Akademikern gesucht. Im Handel wird verständlicherweise insbesondere Verkaufspersonal gesucht (21 %), allerdings werden auch technische Fachkräfte (15 %) benötigt. 21 % der Händler suchen überhaupt keine Fachkräfte. Im Dienstleistungsbereich gab der geringste Anteil der Befragten an, keine Fachkräfte zu benötigen (19 %).

Darüber hinaus wurde ein deutlich breiteres Spektrum an Fachkräften gesucht. Neben Akademikern (15 %) – diese Nennung stammt hauptsächlich aus dem Bereich der technischen Dienstleister, die insbesondere Architekten und Ingenieure suchen – wurden auch IT-Fachkräfte (11 %), Sachbearbeiter (11 %), Mitarbeiter im Service und Verkauf (11 %) und Fahrer sowie Zusteller (10 %) gesucht.

Neben der Frage, welche Fachkräfte gesucht werden, wurden die Teilnehmer auch danach befragt, ob sie Probleme bei der Anwerbung von Fachkräften erwarten. Unternehmen, die nach Fachkräften suchen, erwarten häufig Probleme bei der Suche nach ebendiesen. Lediglich ein verschwindend geringer Anteil von 1 % erwartete hier auf keine Probleme zu stoßen. Mit wenigen Problemen rechnen 5 %, mit mittleren Problemen 38 % und mit (sehr) großen Problemen über die Hälfte der Befragten – 20 % rechnen mit sehr großen Problemen. In allen drei Wirtschaftsbereichen erwarten zumindest knapp die Hälfte der Befragten, auf (sehr) starke Probleme bei der Fachkräftesuche zu stoßen – im Verarbeitenden Gewerbe liegt der Anteil bei 49 %, im Handel bei 54 % und bei den Dienstleistern bei 63 %. Starke Unterschiede sind auch zwischen den Größenklassen zu erkennen (vgl. Abbildung 2).

Je größer das Unternehmen ist, desto geringer fällt die erwartete Wahrscheinlichkeit aus, auf Probleme bei der Anwerbung zu stoßen. (Sehr) große Probleme erwarten 68 % der Firmen mit bis zu 49 Beschäftigten, 51 % der Firmen mit 50 bis 249 Beschäftigten, 49 % der Firmen mit 250 bis 499 Beschäftigten und 35 % der Firmen mit zumindest 500 Beschäftigten.

Bedarf nach Zeitarbeit bleibt größtenteils konstant

70% der Firmen erwarten einen gleichbleibenden Bedarf nach Zeitarbeit in den kommenden sechs Monaten (vgl. Abbildung 3). Bei den übrigen 30% überwiegen die Nennungen eines sinkenden Bedarfs – dies gaben 23% der Firmen an. Im Verarbeitenden Gewerbe ist hier die größte Bewegung zu erwarten, denn der Anteil der Firmen, die einen konstanten Bedarf prognostiziert, liegt mit 57% deutlich unter demjenigen für die anderen Bereiche (Handel: 73%; Dienstleistungen: 79%). Mehr als jedes dritte Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes sieht hier in den kommenden Monaten eine negative Entwicklung des Bedarfs (Handel: 21%; Dienstleistungen: 14%).

Deutlich zu erkennen ist, dass größere Firmen eher einen sinkenden und seltener einen konstanten Bedarf an Zeitarbeit erwarten (vgl. Abbildung 4). Während 79% der Firmen mit bis zu 49 Beschäftigten einen konstanten Bedarf sehen, so fällt dieser Anteil kontinuierlich mit steigender Größenklasse und liegt bei Unternehmen mit zumindest 500 Beschäftigten bei lediglich 53%. Im Gegensatz hierzu erwarten lediglich 16% der kleinen Firmen und 41% der größten Firmen, dass der Bedarf an Zeitarbeitskräften in den kommenden Monaten sinken könnte.

Probleme bei Fachkräftesuche erwartet (Betriebe mit Bedarf)

Nach Größenklassen

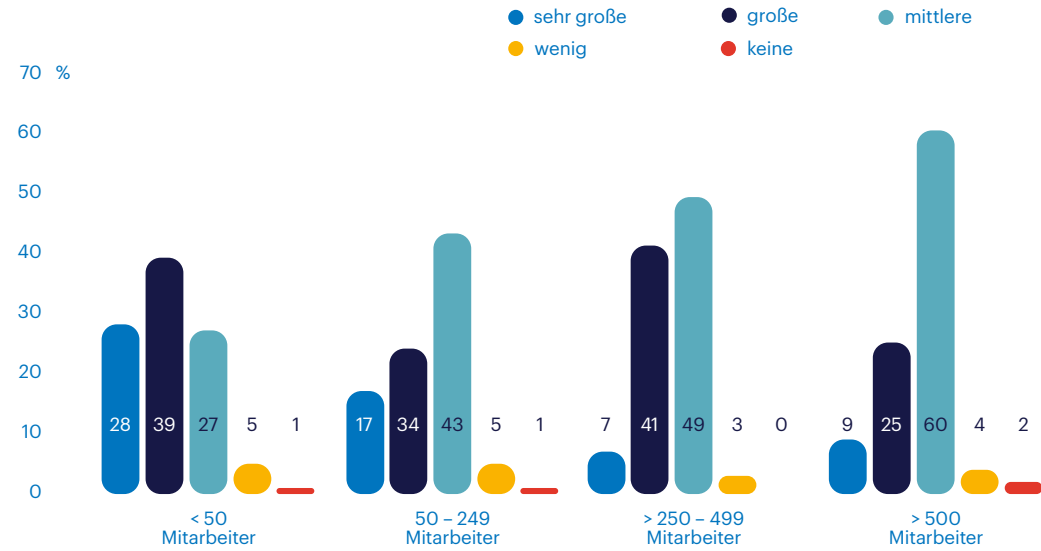


Abbildung 2

Bedarf nach Zeitarbeit

Nach Wirtschaftsklassen

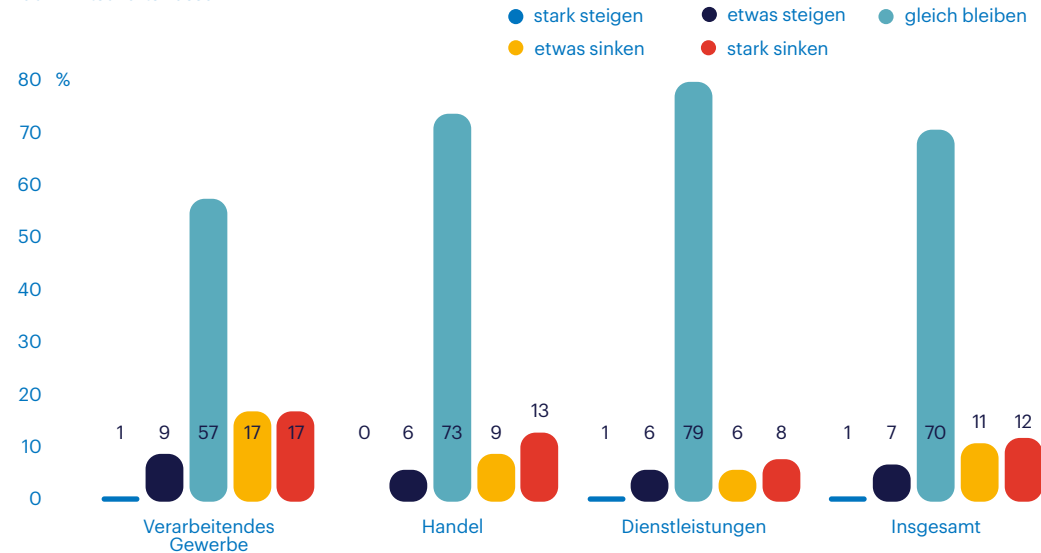


Abbildung 3

Erfolgsfaktor Weiterbildung

In den folgenden Fragen wurde neben der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen auch die Weiterbildungsaktivitäten und Einschätzungen der Firmen zur Bedeutung von Weiterbildung und Qualifizierung ihrer Mitarbeiter gefragt. Bei der Beantwortung der Frage waren nur wenige Firmen unsicher, so dass lediglich 4 % angaben, dass sie die zukünftige Bedeutung von Weiterbildungen für den Erfolg des Unternehmens nicht einschätzen können.

Auch bei einer Unterteilung der Firmen nach Größenklassen oder Wirtschaftsbereichen stieg dieser Wert nicht über 6 % an. Von denjenigen, die eine Einschätzung abgaben, wurde selten angegeben, dass die Bedeutung von Weiterbildung rückläufig sein wird (1 %). Während 37 % angaben, dass die Bedeutung etwa gleichbleiben dürfte, erwartete eine große Mehrheit von 62 %, dass die Bedeutung von Weiterbildungen für den zukünftigen Erfolg des Unternehmens weiter ansteigen dürfte (siehe Abbildung 5).

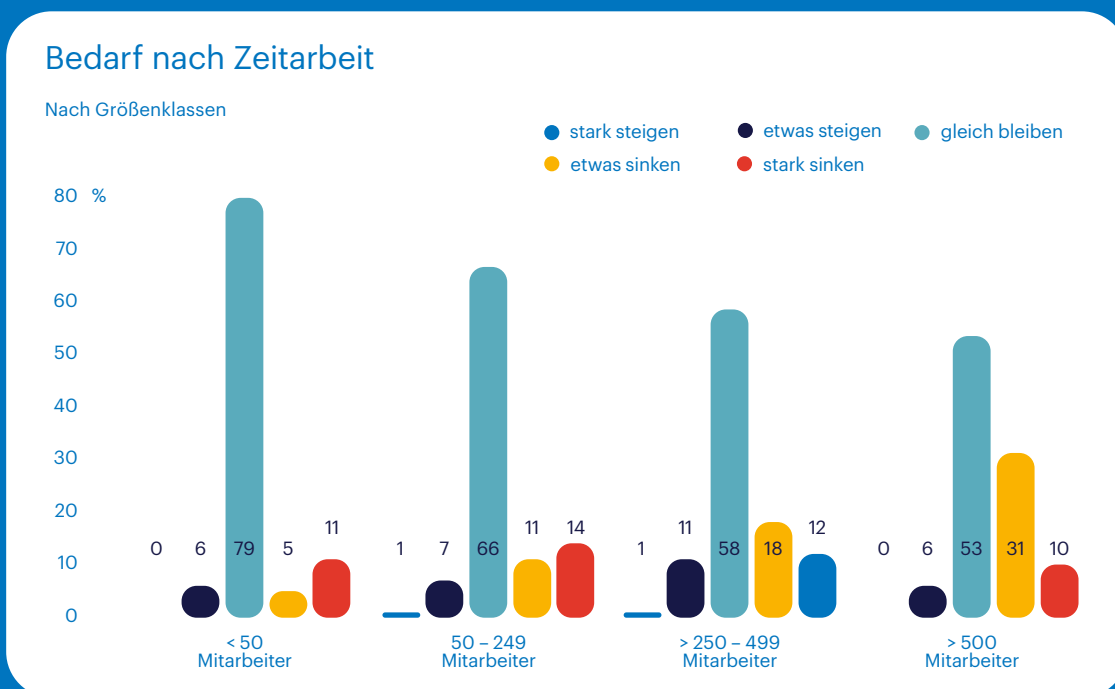


Abbildung 4

Bedeutung Weiterbildung für Unternehmenserfolg

Nach Wirtschaftssektoren

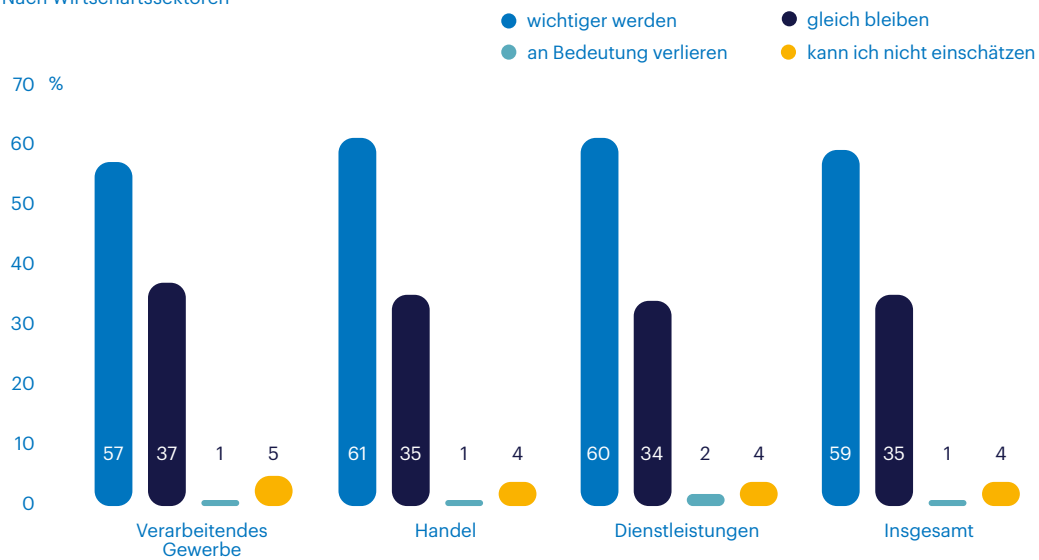


Abbildung 5

Weiterbildung durch externe Partner

Mehr als jedes vierte Unternehmen konnte nicht einschätzen, wie sich die Bedeutung externer Partner bei der Qualifizierung und Weiterbildung im nächsten halben Jahr entwickeln wird. Der Anteil derjenigen, die die Entwicklung nicht einschätzen konnten, war bei Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitern mit 35 % am höchsten und in Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitern mit 7 % am niedrigsten (siehe Abbildung 6). Werden nur diejenigen Firmen betrachtet, die eine Einschätzung ab-

gaben, so zeigt sich, dass etwa drei von vier Unternehmen hier keine Veränderung erwarten. Das übrige Viertel gab überwiegend an, dass die Bedeutung externer Partner zunehmen dürfte (19 %). Auffällig ist, dass jedes zehnte Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe angab, dass die Bedeutung von externen Partnern in den kommenden sechs Monaten rückläufig sein wird. Im Gegensatz dazu gaben dies nur 6 % im Bereich Handel und 5 % der Dienstleister an.

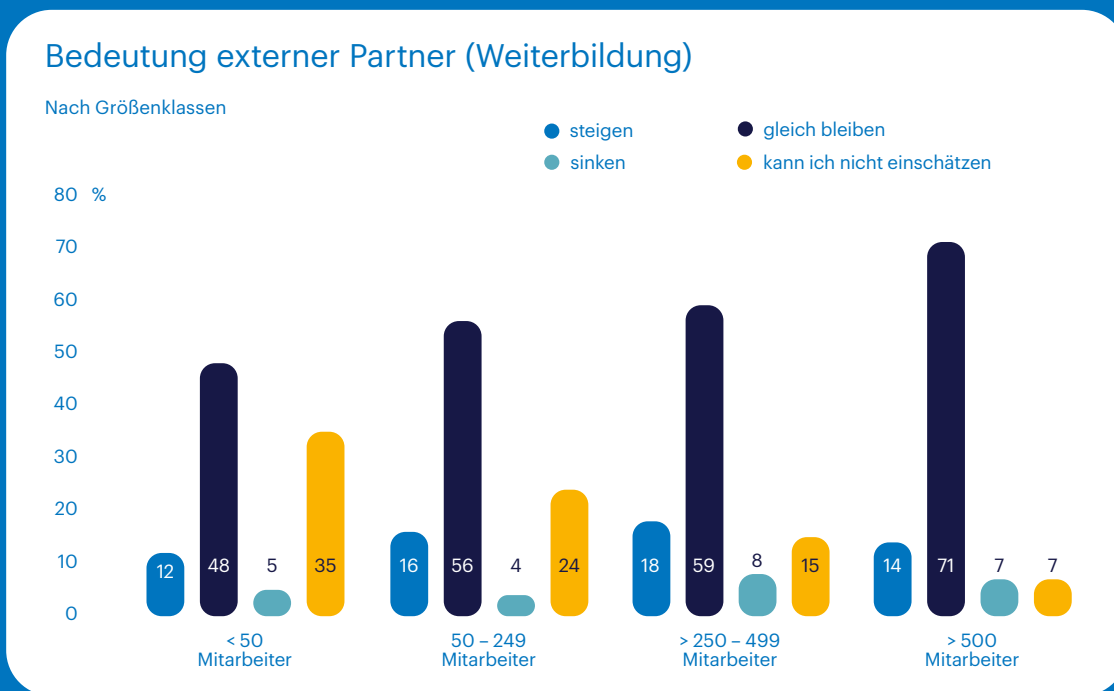


Abbildung 6

E-Learning wird zunehmend wichtig

Bei der detaillierteren Frage nach der Art der Weiterbildung zeigt sich, dass insbesondere E-Learning Angebote an Bedeutung gewinnen werden. Hierfür sprach sich mehr als die Hälfte der befragten Personalleiter aus. Bei einer Unterscheidung zwischen offenen und unternehmensspezifischen Weiterbildungen, wurden den unternehmensspezifischen Weiterbildungsangeboten häufiger eine steigende Bedeutung zugesprochen als den offenen (64 % zu 26 %). Qualifizierungen die mit einem Zertifikat abgeschlossen werden, wurden von knapp einem Drittel

der Befragungsteilnehmer (32 %) als Angebote angesehen, die für den zukünftigen Erfolg des Unternehmens an Bedeutung gewinnen werden. Ebenfalls ein Drittel der Teilnehmer (33 %) sieht eine steigende Bedeutung von berufsbegleitenden Qualifizierungen (Berufsausbildungen). In den fünf detaillierteren Fragen gab nur ein kleiner Anteil der Personalleiter an, dass die jeweiligen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote an Bedeutung verlieren werden (6 % – 13 %).

Sonderfrage im 4. Quartal 2019

Wie sind die Unternehmen mit der (jüngsten) Mindestlohn-erhöhung umgegangen?

Seit 1. Januar 2015 gilt in Deutschland ein flächendeckender Mindestlohn für alle abhängig Beschäftigten. Die neu geschaffene Lohnuntergrenze wurde zunächst bei 8,50 € je Stunde für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (mit ein paar wenigen Ausnahmen) branchenübergreifend und einheitlich in den alten und neuen

Bundesländern festgesetzt. Nach zwei und nach vier Jahren fand eine Erhöhung um jeweils 4 % statt – zuletzt zum 1.1.2019 auf 9,19 € je Arbeitsstunde (brutto). Im vierten Quartal 2019 befragte das ifo Institut im Auftrag von Randstad Deutschland knapp 900 Personalleiter zu ihrem Umgang mit der Anhebung des Mindestlohns.

Wissenschaftliche Ergebnisse zu den Folgen der Mindestlohneinführung 2015

Vor seiner Einführung wurde der Mindestlohn sehr kontrovers diskutiert. Gravierende Effekte auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen und auf die Beschäftigtenzahlen wurden befürchtet. Die Ergebnisse wissenschaftlicher Studien, die in den letzten fünf Jahren durchgeführt wurden, zeigen jedoch, dass die im Vorfeld erwarteten negativen Effekte weitestgehend ausblieben. Auswirkungen auf die Beschäftigtenzahlen konnten kaum ausgemacht werden und konzentrierten sich allenfalls auf den Bereich Minijobs und Praktikanten. Bei den Minijobs war allerdings ein deutlicher und echter Rückgang zu beobachten, was heißt, dass diese Stellen tatsächlich abgebaut und nicht – wie vom Gesetzgeber ursprünglich intendiert – in versicherungspflichtige Beschäftigung überführt wurden. Auf der anderen Seite steht ein positiver Effekt auf die Löhne: Nicht nur in den Stundenlöhnen, sondern auch in den sozialversicherungsrelevanten Brutto-Monatslöhnen zeigt sich bei den betroffenen Beschäftigten ein mindestlohn bedingter

Lohnanstieg von etwa 10 %. Wie aber wurden die mindestlohnbedingt höheren Kosten von den Unternehmen kompensiert? Eine Untersuchung des ifo Instituts kam zu dem Ergebnis, dass der Großteil der Kosten, die den Unternehmen durch die Mindestlohneinführung 2015 entstanden waren, auf die Preise und damit auf die Abnehmer bzw. Kunden überwält wurden. Dieser Mechanismus ist in verschiedenen Wirtschaftszweigen einschließlich des verarbeitenden Gewerbes weit verbreitet und beschränkt sich nicht auf Niedriglohnindustrien. Wie stark die Preisüberwälzung ausfiel, hing dabei von der wirtschaftlichen Lage des einzelnen Unternehmens ab. Die Logik dahinter ist, dass wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmen es sich tendenziell eher „erlauben“ können, Kosten weiterzugeben. Dass bislang kaum negative Auswirkungen des Mindestlohns auf die Beschäftigung feststellbar sind, könnte daher auf die seit 2015 insgesamt gute wirtschaftliche Lage in Deutschland zurückzuführen sein.

Umgang der Unternehmen mit der Mindestlohnerhöhung 2019

Im vierten Quartal 2019 untersuchte die Randstad-ifo- Personalleiterbefragung den Umgang der Unternehmen mit der jüngsten Mindestlohnanhebung 2019. Die Ergebnisse zeigen vor allem zweierlei: Erstens, die Erhöhung wird weiterhin in erster Linie auf die Preise geschlagen (Abb. 1). Zweitens, ein Effekt auf Minijobs und Praktika ist hingegen nicht mehr festzustellen (hier hatte die Einführung von 0 auf 8,50 € einen deutlichen Effekt, der Anpassungsprozess scheint damit aber weitestgehend abgeschlossen zu sein). Am ehesten waren noch Auswirkungen auf Arbeitsstunden festzustellen. Der Personalbestand wurde in nur wenigen Unternehmen reduziert. Damit bestätigen die Ergebnisse, dass auch die jüngste Anhebung des Mindestlohns insgesamt kaum negative Effekte auf die Beschäftigtenzahlen hatte. Ein Grund hierfür dürfte aber auch sein, dass sich die deutschen Unternehmen noch immer

in einem stabilen wirtschaftlichen Umfeld befinden. Dies spiegelt sich auch am Arbeitsmarkt wider: zuletzt war die Arbeitslosigkeit auf den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung gesunken, was auch bedeutet, dass kaum Arbeitnehmer*innen für offene Stellen zur Verfügung stehen. Vor dem Hintergrund gut laufender Geschäfte ist eine Überwälzung zusätzlicher Kosten auf die Preise daher sinnvoller als eine Reduktion des Personalbestandes. Dies dürfte sich jedoch ändern, sollten sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen verschlechtern. Im Zuge einer Rezession bspw. können negative Beschäftigungseffekte nicht mehr ausgeschlossen werden. Das zeichnet sich bereits im Verarbeitenden Gewerbe ab, wo seit 2018 eine konjunkturelle Abkühlung sichtbar ist: Verglichen mit dem Dienstleistungssektor wurden die Kostensteigerungen deutlich seltener auf die Preise umgelegt (Abb. 2).

In Folge der Mindestlohnerhöhung kam es zu einem ...

Von der Mindestlohnerhöhung betroffene Unternehmen

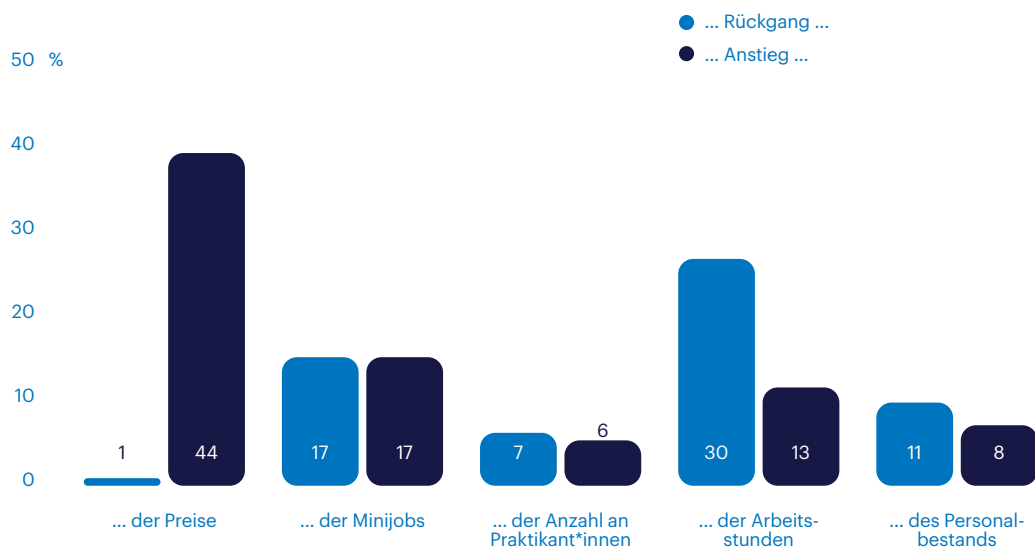


Abbildung 1

Preisanpassungen in Folge der Mindestlohnerhöhung

Nach Wirtschaftssektoren; nur von der Mindestlohnerhöhung betroffene Unternehmen

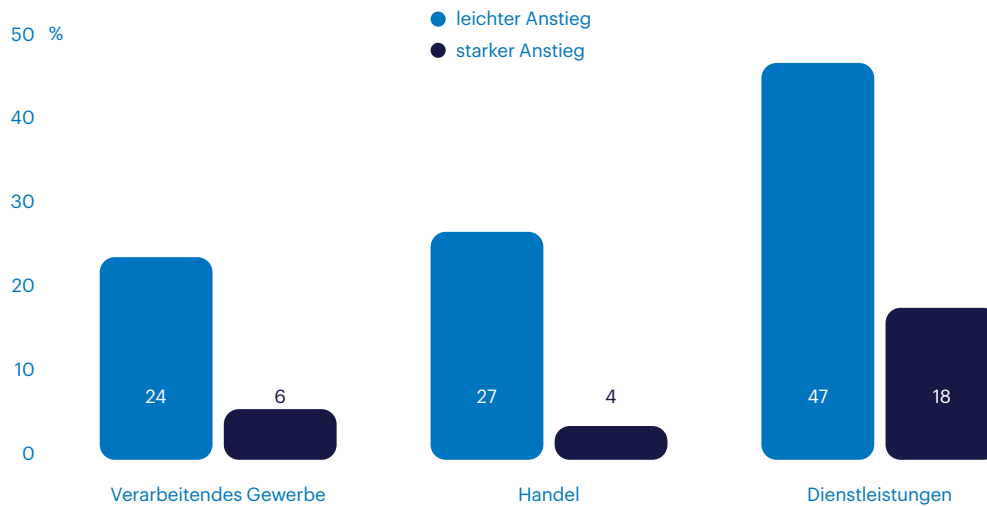


Abbildung 2

Unterscheide in den alten und neuen Bundesländern

Beim Thema Mindestlohn ist immer auch ein Blick auf regionale Unterschiede – insbesondere im Hinblick auf die alten und neuen Bundesländer – von Interesse. Die Ergebnisse der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung offenbaren, dass die Reaktionen auf die Mindestlohnerhöhung in den neuen Bundesländern stärker ausfielen als in den alten Bundesländern. Dies kann möglicherweise darauf zurückgeführt werden, dass der Mindestlohn bzw.

der Lohnanstieg die neuen Bundesländer deutlicher traf als im Westen. Auch die Überwälzung der mindestlohnbedingten Kosten auf die Preise fällt in den neuen Bundesländern etwas deutlicher aus. Auffällig ist, dass die jüngste Anhebung des Mindestlohns in ostdeutschen Unternehmen (netto) zu einer Steigerung sowohl der Minijobs als auch der Praktikanten geführt hat.

Gründe, warum Personalbestand nicht gesenkt wurde

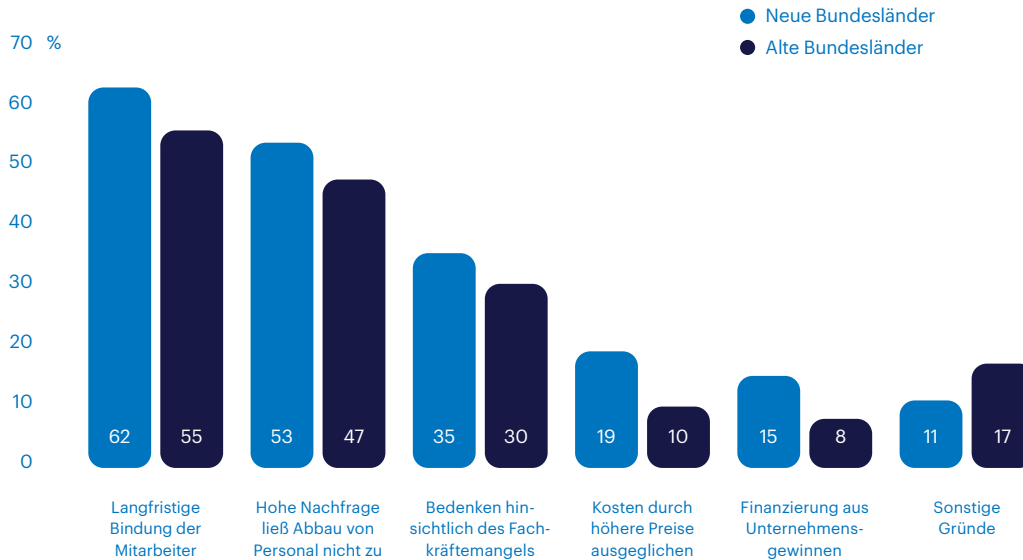


Abbildung 3

Langfristige Bindung der Mitarbeiter*innen das zentrale Motiv

Dem Motiv hinter dem Umstand, dass die Unternehmen eher die Preise erhöhten als sich von Mitarbeiter*innen zu trennen, liegt den Befragungsergebnissen zufolge der Wunsch zu Grunde, die eigenen Mitarbeiter*innen lang-

fristig im Unternehmen zu halten. Dies zeigt sich sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern, wobei die Reaktionen in den neuen Bundesländern wiederum intensiver ausgeprägt waren (Abb. 3).

Wird der Mindestlohn in der Branche umgangen?

Nach Branchengruppen



Abbildung 4

Fazit und Ausblick: Erhöhung 2020

Insgesamt führte die jüngste Mindestloohnerhöhung von 2019 nicht zu einem Beschäftigungsabbau. Zwar berichteten circa 10 % der Unternehmen von einem Personalabbau, es kam aber auch zu Einstellungen. Die Befragungsergebnisse machen deutlich, dass der Großteil der Unternehmen sein Personal halten will. Höhere Kosten, die sich aus der Mindestloohnerhöhung ergebene hatte, wurden vor allem über Preissteigerungen wieder reingeholt. Dies zeigt sich auch in den Neuen Bundesländern: obwohl insbesondere hier in der öffentlichen Diskussion ein Mindestlohn-induzierter Stellenabbau gefürchtet wurde, spielten Stellenkürzungen nur eine untergeordnete Rolle und Kostensteigerungen konnten zumeist durch Preiserhöhung ausgeglichen werden.

Am 1. Januar 2020 wird der Mindestlohn (vorerst) zum letzten Mal erhöht – um 1,7 % auf 9,35 € je Arbeitsstunde. Solange die konjunkturellen Rahmenbedingungen stabil bleiben, ist davon auszugehen, dass auch diese Erhöhung ohne gravierende Effekte auf Wettbewerbsfähigkeit oder Beschäftigung eingepreist werden wird. In einer Phase der konjunkturellen Abkühlung oder Rezession könnten sich die Vorzeichen jedoch drehen und es könnten negative Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt auftreten.

Anhang

Abbildung Frage 1: Personalerwartungen

Nach Wirtschaftssectoren

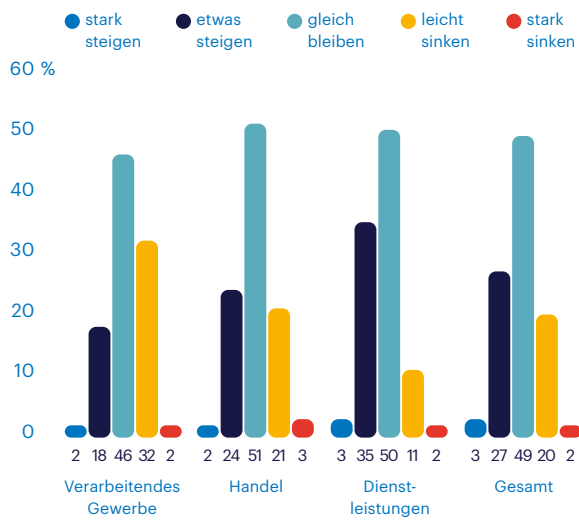


Abbildung Frage 1: Personalerwartungen

Nach Größenklassen

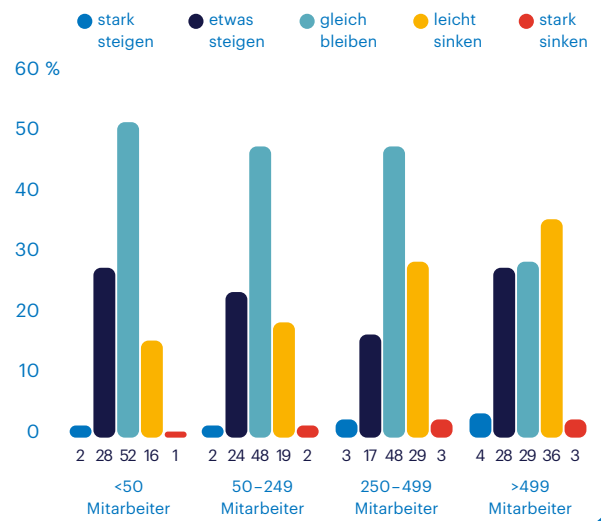


Abbildung Frage 3: Probleme bei Fachkräftesuche erwartet

Nach Wirtschaftssectoren

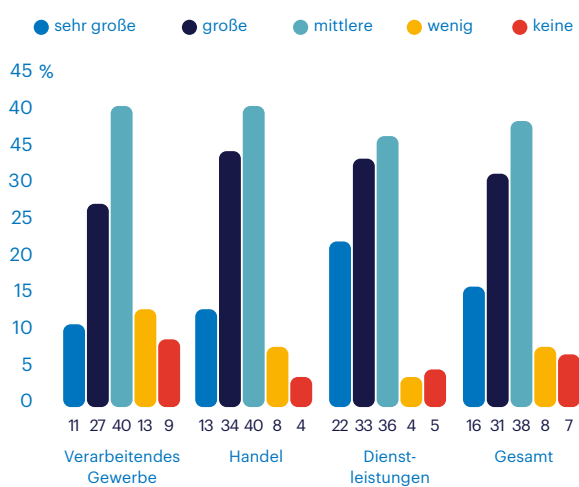


Abbildung Frage 3: Probleme bei Fachkräftesuche erwartet

Nach Größenklassen

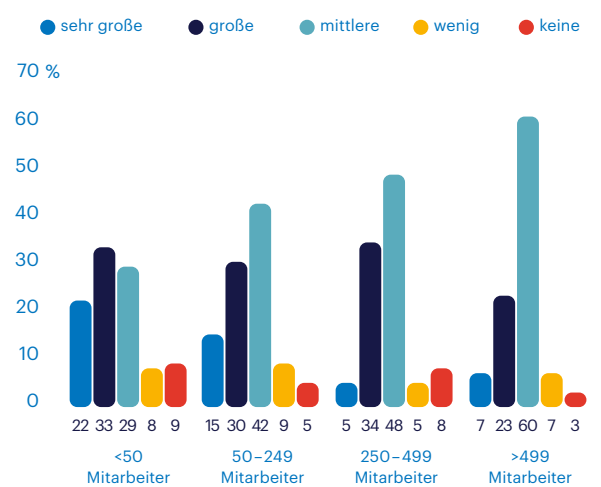


Abbildung Frage 3: Probleme bei Fachkräftesuche erwartet (Betriebe mit Bedarf)

Nach Wirtschaftssectoren

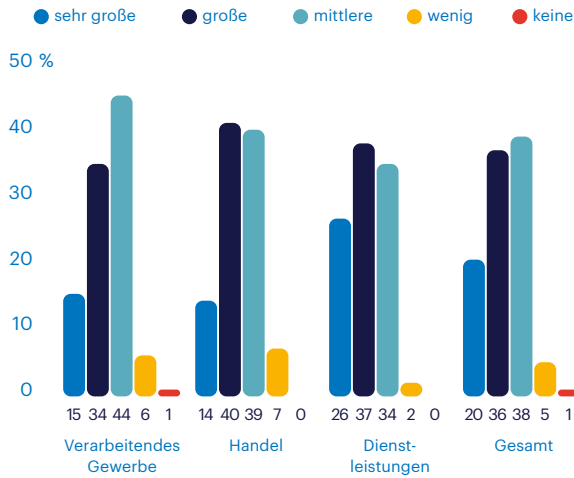


Abbildung Frage 3: Probleme bei Fachkräftesuche erwartet (Betriebe mit Bedarf)

Nach Größenklassen

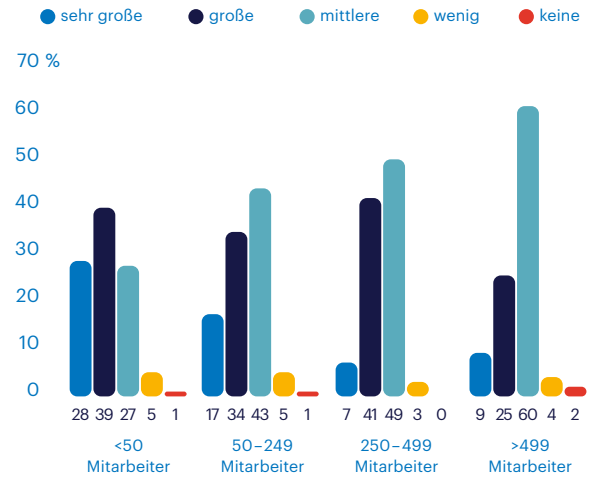


Abbildung Frage 4: Bedarf nach Zeitarbeit

Nach Wirtschaftssectoren

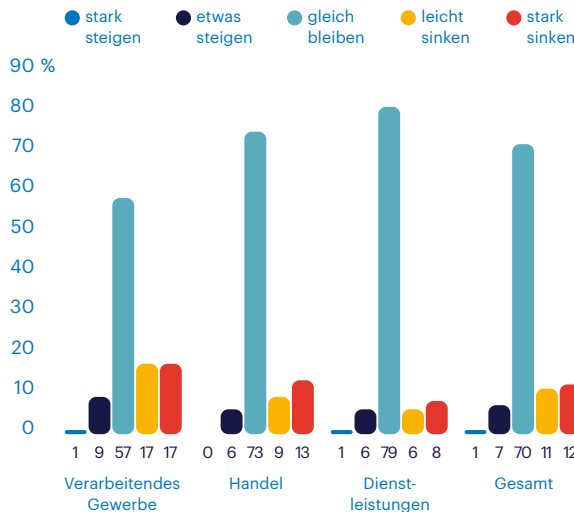


Abbildung Frage 4: Bedarf nach Zeitarbeit

Nach Größenklassen

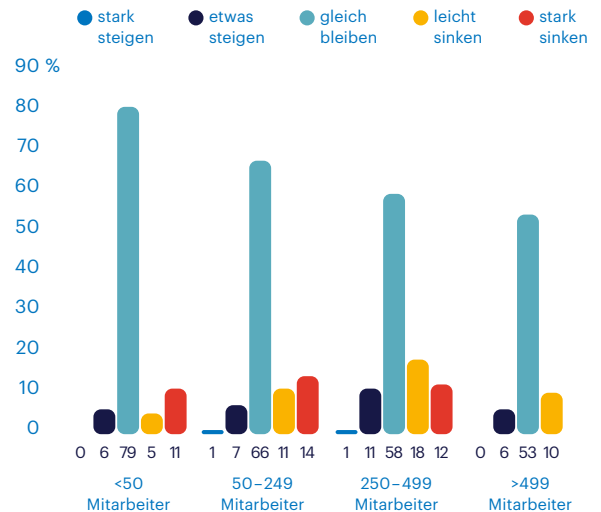


Abbildung Frage 5: Bedeutung externer Partner (Weiterbildung)

Nach Wirtschaftssektoren

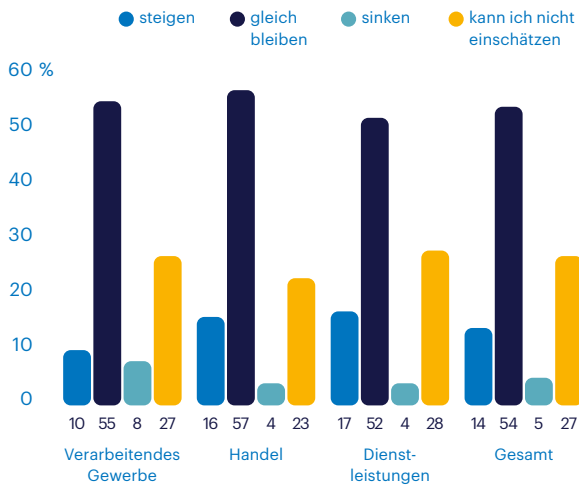


Abbildung Frage 5: Bedeutung externer Partner (Weiterbildung)

Nach Größenklassen

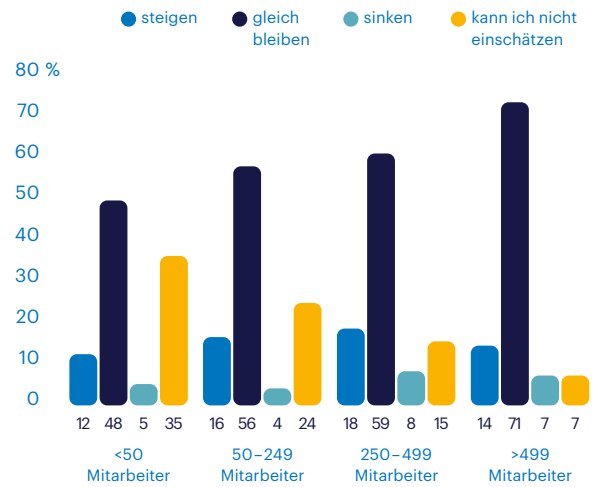


Abbildung Frage 6: Bedeutung Weiterbildung für Unternehmenserfolg

Nach Wirtschaftssektoren

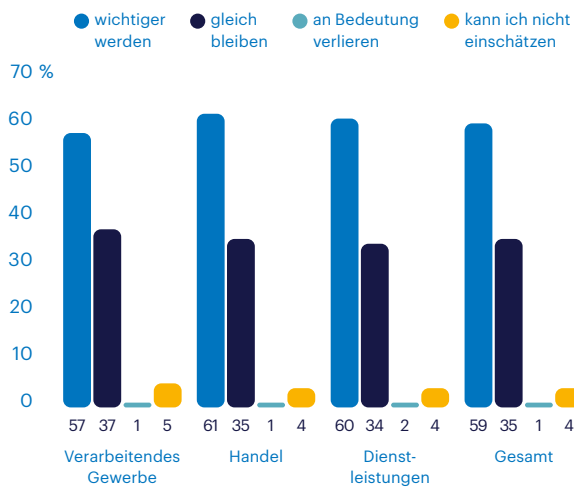


Abbildung Frage 6: Bedeutung Weiterbildung für Unternehmenserfolg

Nach Größenklassen

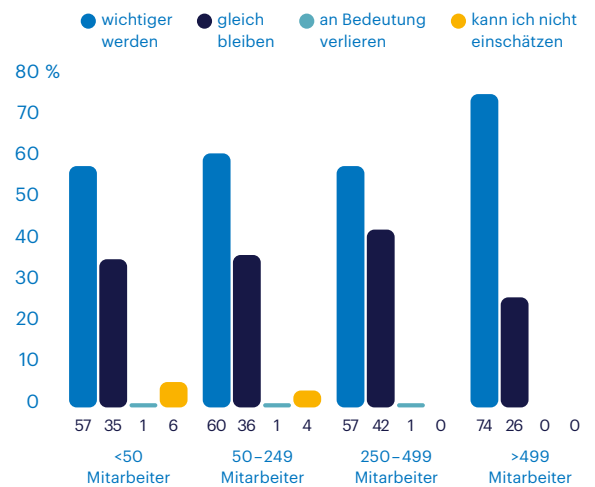


Abbildung Frage 7: Bedeutung offene Weiterbildungsangebote

Nach Wirtschaftssectoren

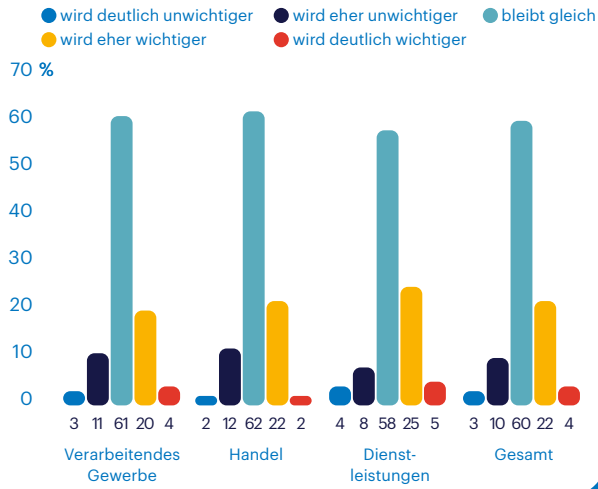


Abbildung Frage 7: Bedeutung offene Weiterbildungsangebote

Nach Größenklassen

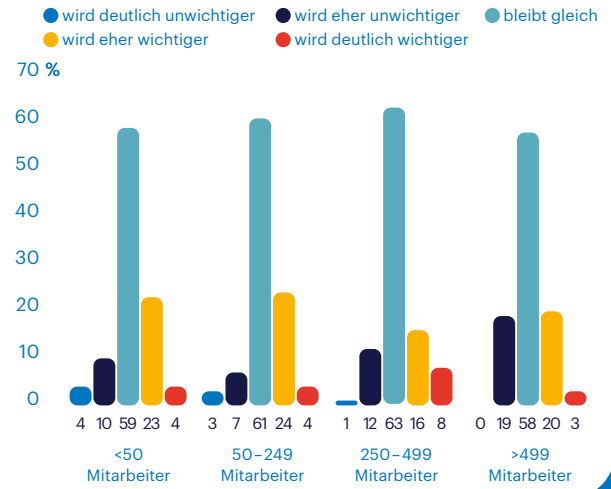


Abbildung Frage 7: Bedeutung unternehmensspezifischer Weiterbildungen

Nach Wirtschaftssectoren

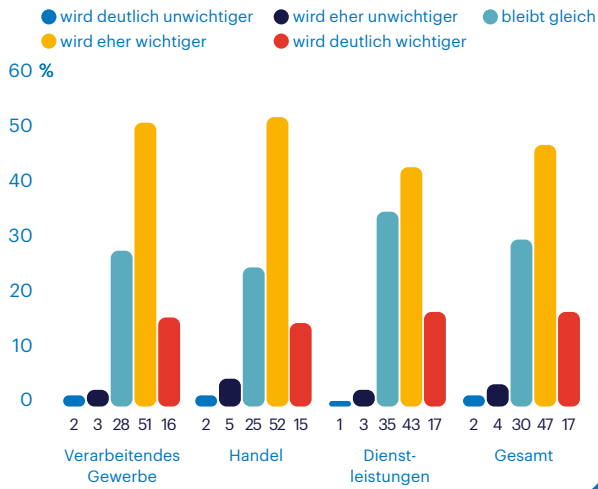


Abbildung Frage 7: Bedeutung unternehmensspezifischer Weiterbildungen

Nach Größenklassen

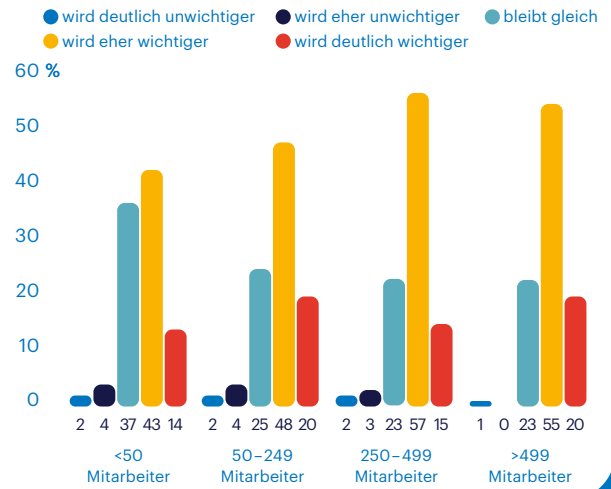


Abbildung Frage 7: Bedeutung von Zertifizierungen

Nach Wirtschaftssektoren

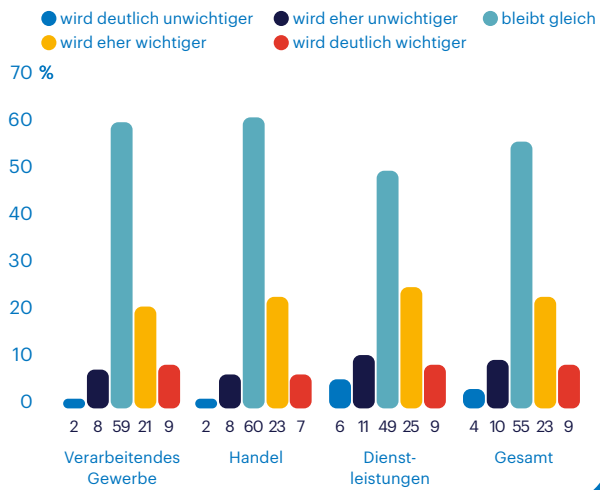


Abbildung Frage 7: Bedeutung von Zertifizierungen

Nach Größenklassen

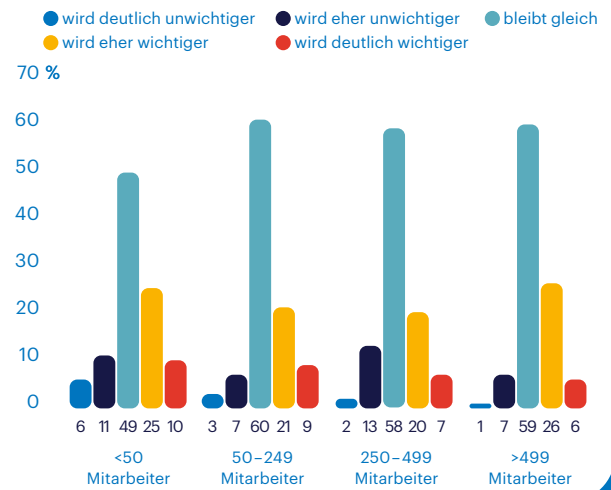


Abbildung Frage 7: Bedeutung berufsbegleitender Qualifizierung

Nach Wirtschaftssektoren

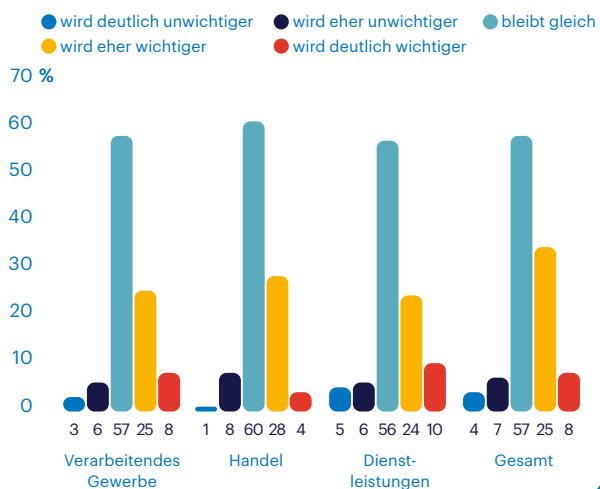


Abbildung Frage 7: Bedeutung berufsbegleitender Qualifizierung

Nach Größenklassen

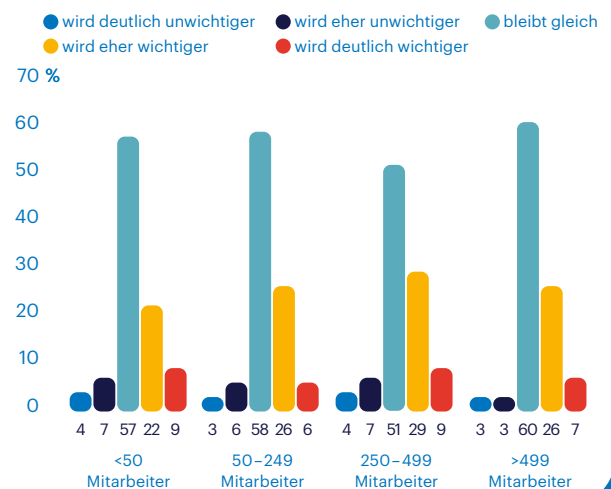


Abbildung Frage 7: Bedeutung von E-Learning-Angeboten

Nach Wirtschaftssektoren

● wird deutlich unwichtiger ● wird eher unwichtiger ● bleibt gleich
● wird eher wichtiger ● wird deutlich wichtiger

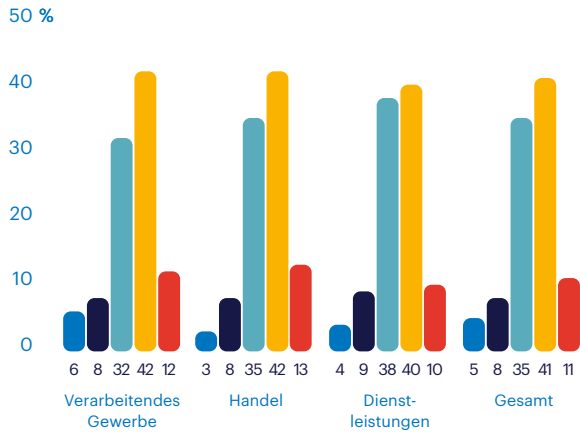
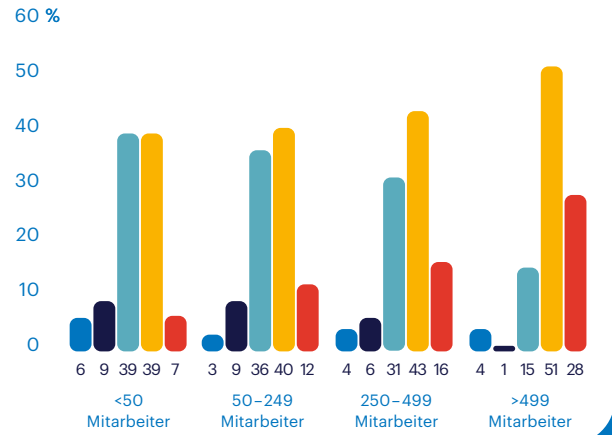


Abbildung Frage 7: Bedeutung von E-Learning-Angeboten

Nach Größenklassen

● wird deutlich unwichtiger ● wird eher unwichtiger ● bleibt gleich
● wird eher wichtiger ● wird deutlich wichtiger



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
www.randstad.de

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