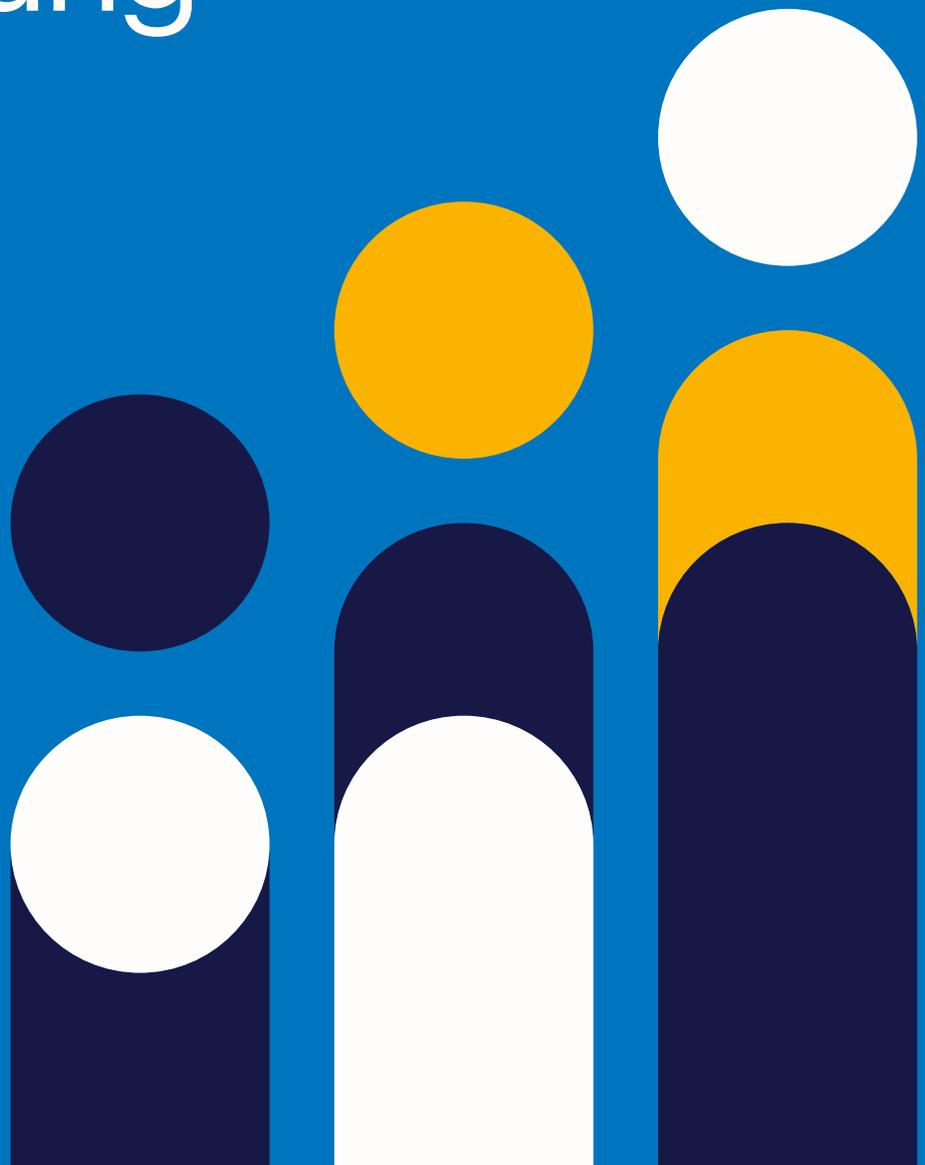


Ergebnisse: 2. Quartal 2020

Randstad-ifo- Personalleiter- befragung



ifo INSTITUT

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

randstad

Randstad

ifo-Personalleiterbefragung

Corona: Homeoffice und Digitalisierung

An der ifo-Randstad-Personalleiterumfrage im zweiten Quartal 2020 nahmen knapp 800 Personalleiter teil. 37 % der Antworten stammten aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 22 % aus dem Handel und 42 % entstammten dem Dienstleistungssektor. 39 % der teilnehmenden Personalleiter sind in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten tätig. 40 % der Antworten stammten von

Firmen mit 50–249 Angestellten. 12 % entfielen auf Antworten von Unternehmen mit 250–499 Mitarbeitern und 9 % auf Betrieben 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.

Corona-Pandemie

Im Dezember 2019 wurde in der chinesischen Stadt Wuhan der Ausbruch einer neuen Viruserkrankung festgestellt. Zum Schutze der Bevölkerung und dem Vermeiden einer unkontrollierten Verbreitung des Corona-Virus¹ wurde die komplette Stadt unter Quarantäne gestellt. Dennoch verbreitete sich das Virus sowohl innerhalb Chinas als auch weltweit. Trotz umfangreicher Quarantänemaßnahmen, Einschränkungen des öffentlichen Lebens, Reisebeschränkungen und weiterer einschneidender Maßnahmen konnte die Ausbreitung des Virus nicht gestoppt werden. In Deutschland stieg die Anzahl der bekannten Fälle ab März dramatisch an. Die Bundes- und die Landesregierungen reagierten mit strikten Beschränkungen des öffentlichen Lebens. Im ersten Schritt wurden Schulen und Kindertageseinrichtungen geschlossen. Weitere

Schritte waren Schließungen im Einzelhandel² und auch eine starke Einschränkung der Geschäftstätigkeit im Gastgewerbe. Darüber hinaus folgten viele Firmen dem Aufruf der Bundeskanzlerin ihre Mitarbeiter, wenn möglich, von zuhause arbeiten zu lassen. Auch wenn die Maßnahmen nun schrittweise zurückgefahren werden und die Infektionszahlen in Deutschland stetig zurückgehen, bleibt das Thema weiterhin aktuell. Deutschland befindet sich aufgrund des Lockdowns in einer Rezession. Die Konjunkturprognose des ifo Instituts vom 01. Juli 2020 zeichnet ein deutliches Bild. Der Prognose zufolge wird die deutsche Wirtschaftsleistung 2020 um 6,7 % zurückgehen. Allerdings ist auch eine optimistische Einschätzung zur Entwicklung im kommenden Jahr enthalten, der zufolge das Bruttoinlandsprodukt um 6,4 % steigen wird.

¹ Die Rede ist hier von dem Sars-CoV2 Virus, das zu der Gruppe der Corona-Viren zu zählen ist.

Allgemein gebräuchlich ist der Begriff des Corona-Virus und wird entsprechend in diesem Bericht verwendet.

² Ausnahmen bildeten hier Lebensmittelhändler, Drogerien und Tankstellen.

Spürbare Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit

Im Rahmen der Personalleiterumfrage wurden die Firmen nach dem Ausmaß des Effekts der Corona-Pandemie auf die Geschäftssituation des Unternehmens zum aktuellen Zeitpunkt gefragt. Dabei konnten die Firmen auf einer siebenstufigen Skala angeben, ob sie einen negativen (-3), einen positiven (+3) beziehungsweise keinen Effekt auf die Geschäftstätigkeit feststellen konnten (0). 76% der Teilnehmer gaben an, dass sie einen negativen Effekt spürten (siehe Abb.1). 14% meldeten, dass keine Auswirkungen auf die aktuelle Geschäftslage zu beobachten waren. Allerdings meldeten auch 11% der befragten Personalleiter, dass die Corona-Pandemie einen positiven Effekt auf die Geschäftslage hatte. Bei einem genaueren Blick in die Daten zeigt sich, dass insbesondere Lebensmitteleinzelhändler eine positive Auswirkung feststellten.

Insgesamt waren die Auswirkungen der Corona-Pandemie den Angaben der befragten Unternehmen zufolge im Handel kleiner als im Verarbeitenden Gewerbe oder im Dienstleistungssektor. Allerdings bleibt anzumerken, dass dennoch 67% der antwortenden Handelsunternehmen einen negativen Effekt des Virus auf die aktuelle Geschäftslage angegeben haben. Die Größe des Unternehmens schien hingegen einen deutlich geringeren Einfluss darauf zu haben, ob die Corona-Pandemie die Geschäftstätigkeit negativ beeinflusst. Sowohl große als auch kleine Firmen wurden überwiegend negativ von der Corona-Pandemie beeinflusst. Allerdings bleibt anzumerken, dass Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten am häufigsten die negativste Kategorie (-3) angegeben hatten (37%).

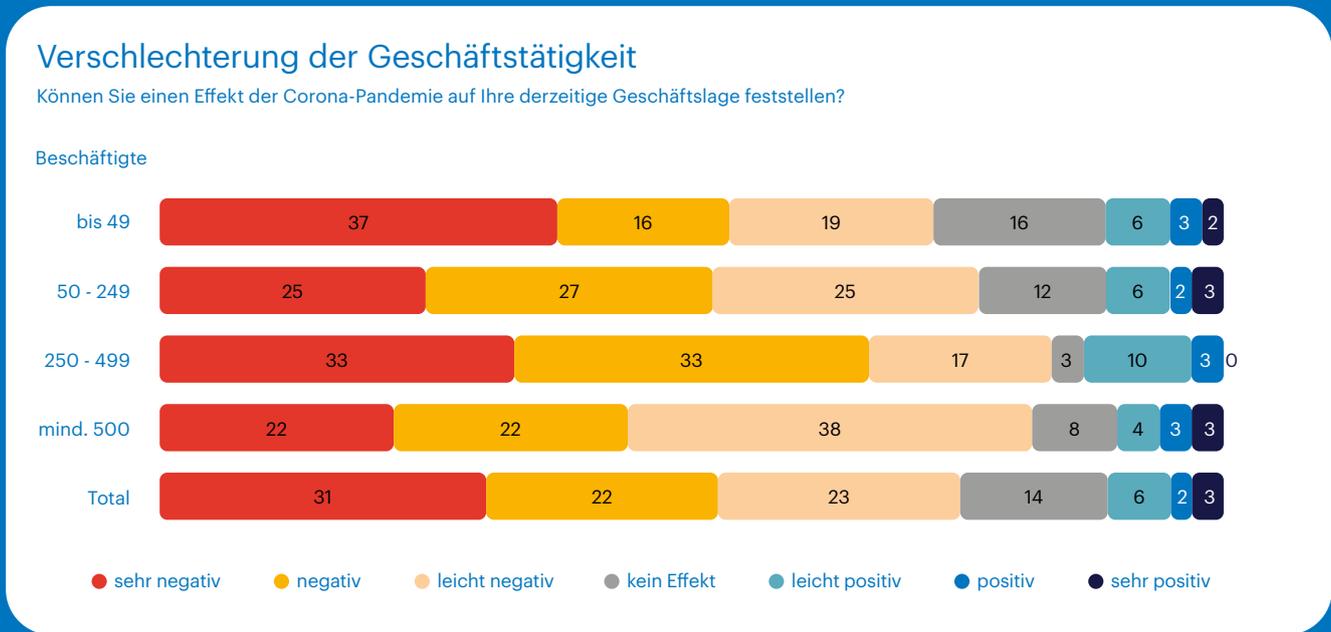


Abbildung 1

Handel weniger betroffen

Können Sie einen Effekt der Corona-Pandemie auf Ihre derzeitige Geschäftslage feststellen?

Beschäftigte

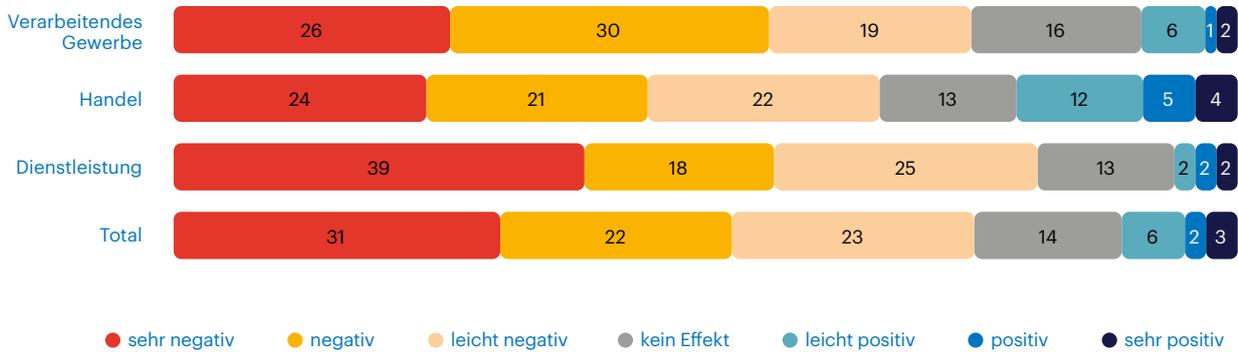


Abbildung 2

Homeoffice aufgrund der Corona-Pandemie

Die Personalleiter wurden auch nach dem Homeoffice-Angebot im Unternehmen befragt. Hierbei wurde danach gefragt, wie groß der Anteil der Beschäftigten war, der vor Ausbruch der Pandemie zumindest teilweise von Zuhause gearbeitet hatte, dies aktuell tat und welcher Anteil am Personal theoretisch von Zuhause arbeiten könnte. Vor dem Ausbruch der Pandemie hatten in den Unternehmen im Durchschnitt 39 % der Beschäftigten zumindest zeitweise im Homeoffice gearbeitet (siehe Abb. 3). Wobei knapp ein Drittel der Firmen (32 %) angab, dass lediglich bis zu 10 % der Belegschaft von zuhause gearbeitet hatte. 61 % der Befragten boten den Mitarbeitern hingegen keine Homeoffice-Möglichkeit an. Während in kleinen Unternehmen (weniger als 50 Beschäftigte) im Schnitt nur 26 % der Belegschaft die Möglichkeit genutzt hatten, von Zuhause zu arbeiten, steigt dieser Wert auf 75 % für Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten. Im Verar-

beitenden Gewerbe hatten in 61 % der Betriebe keine Mitarbeiter vor der Corona-Pandemie von Zuhause gearbeitet – im Handel trifft dies auf 65 % und im Dienstleistungssektor auf 59 % der Firmen zu. Aufgrund der Corona-Pandemie und den auferlegten Kontaktbeschränkungen arbeitete ein größerer Anteil der Belegschaft von Zuhause. So stieg der Anteil derjenigen Firmen, bei denen Homeoffice überhaupt zur Anwendung kommt auf 61 %. Insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe stieg der Anteil Homeoffice nutzender Firmen deutlich und lag bei 70 % während der Corona-Pandemie. Interessant ist darüber hinaus, dass insbesondere im Dienstleistungssektor die Homeoffice-Nutzung erhöht wurde. So stieg der Anteil der Dienstleistungsfirmen, in denen zumindest die Hälfte des Personals (teilweise) von zuhause arbeitet auf 15 %. Im Handel (7 %) und im Verarbeitenden Gewerbe (3 %) lagen diese Anteile deutlich darunter.

Homeoffice könnte häufiger genutzt werden

Theoretisch könnten den Meldungen zufolge allerdings 80% der Firmen Homeoffice anbieten – im Verarbeitenden Gewerbe liegt dieser Anteil sogar bei 86%. Die Unternehmen nutzen das Homeoffice Potential am aktuellen Rand nicht komplett aus. Lediglich im Dienstleistungsbe- reich wurde der theoretische Homeoffice Anteil ansatzweise erreicht. 13% der befragten Dienstleister gaben an, dass theoretisch alle ihre Mitarbeiter zumindest teilweise von zuhause arbeiten könnten – aktuell ist das in 6% der Dienstleistungsunternehmen der Fall.

Die Digitalisierung der Wirtschaft schreitet weiter voran, allerdings ist Homeoffice nicht in allen Wirtschaftsberei-

chen gleichermaßen möglich. Natürlich können einige persönliche Dienstleistungen nicht über eine Telefonoder Videokonferenz angeboten werden. Friseure zum Beispiel müssen ihre Kunden persönlich treffen. Auch im Handwerk, der Wartung von Maschinen oder der Logistik kann zum aktuellen Zeitpunkt kaum von Zuhause gearbeitet werden. Hier wurden die Unternehmen allerdings nach der potentiellen Möglichkeit eines Homeoffice Angebots gefragt, sodass die oben beschriebenen Fälle ausgeschlossen werden sollten. Dennoch wird der theoretisch mögliche Anteil der Belegschaft, der zumindest teilweise von zuhause arbeitet, zu Zeiten der Corona-Pandemie nicht erreicht.

Homeoffice könnte noch häufiger genutzt werden

Anteil der Belegschaft der im Homeoffice arbeitete, aktuell arbeitet oder theoretisch könnte.

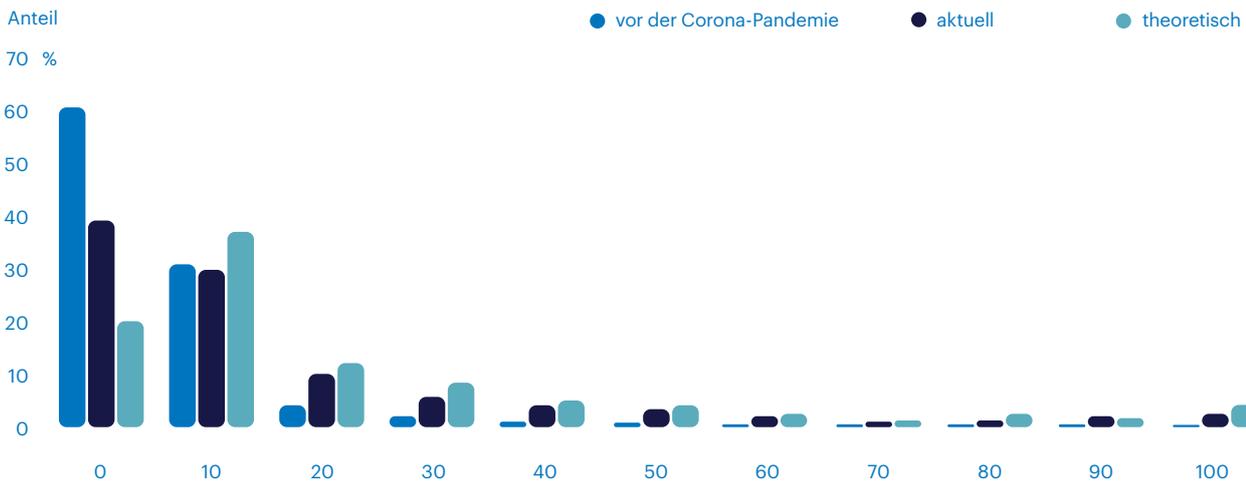


Abbildung 3

Weniger produktiv im Homeoffice

Eine mögliche Erklärung für ungenutzte Homeoffice-Möglichkeiten könnte die teils fehlende Akzeptanz dieser Arbeitsform sein. Homeoffice haftet zum Teil nach wie vor eine negative Produktivitätsannahme an.

Während Telearbeit in einigen Bereichen schlicht und einfach nicht umzusetzen ist, fehlt es in anderen Bereichen am Glauben, dass Mitarbeiter im Homeoffice genauso produktiv sind wie vor Ort im Betrieb. In 45 % der Unternehmen, für die überhaupt eine theoretische

Möglichkeit von Homeoffice gesehen wurde, erwarteten Personalleiter einen negativen Effekt der Telearbeit auf die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten (siehe Abb. 4). Im Handel nannte ein geringerer Anteil der Befragten eine negative Produktivitätserwartung.

In Firmen mit einer negativen Einschätzung der Produktivität wurde vor der Pandemie deutlich seltener überhaupt Homeoffice genutzt (40 %) als in den Unternehmen, in denen die Personalleiter eine

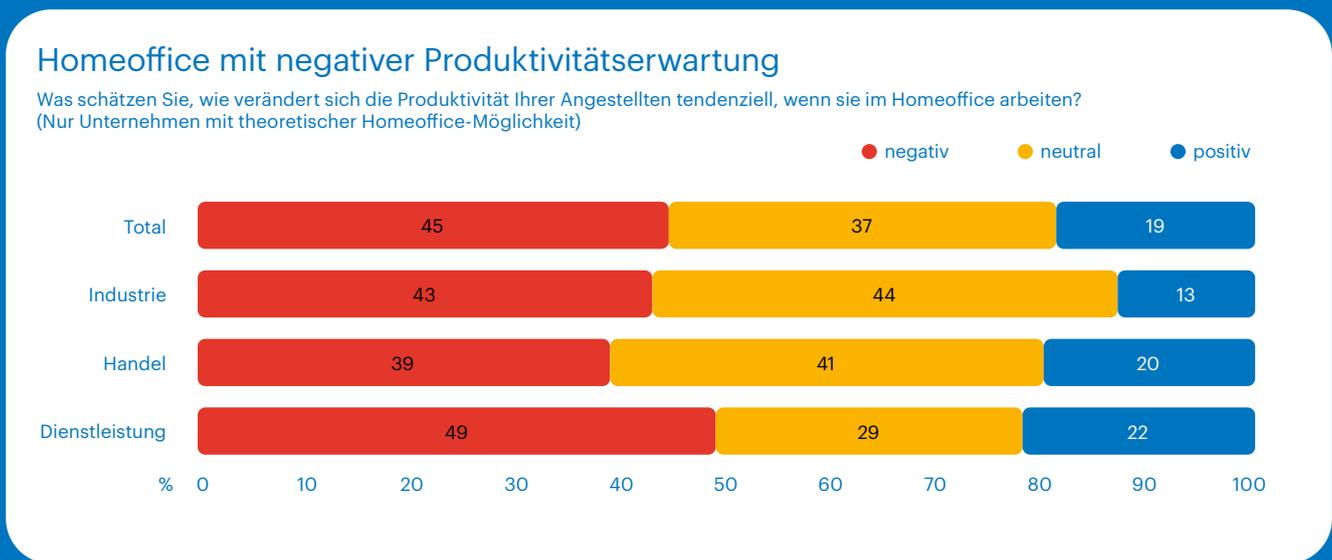


Abbildung 4

neutrale beziehungsweise positive Einschätzung der Leistungsfähigkeit abgegeben haben (54 %). Gleichzeitig ist aber auch zu erkennen, dass im Zuge der Pandemie die Nutzung von Homeoffice in beiden Fällen spürbar zugenommen hat (siehe Abb. 5).

Der theoretisch mögliche Anteil an Unternehmen, die eine Homeoffice-Lösung anbieten, wird in beiden Fällen nicht erreicht. So arbeiteten in 21 % der Firmen, die eine neutrale oder positive Einschätzung zur Produktivitätsveränderung angegeben haben und wo Homeoffice zumindest theoretisch möglich wäre weiterhin keine Beschäftigten von Zuhause. In den Unternehmen, in denen

eine negative Produktivitätsveränderung angenommen wird, lag dieser Anteil mit 29 % höher. Eine negative Einschätzung der Produktivität im Homeoffice verhindert somit zumindest teilweise die Nutzung von Heimarbeit. Eine Studie zu diesem Thema hat hingegen genau das Gegenteil zu Tage gebracht. So stieg die Produktivität der im Homeoffice arbeitenden Belegschaft signifikant und auch Fehlzeiten verringerten sich spürbar.³ Die Ergebnisse dieser Studie sind allerdings nicht zwingend auf alle Branchen und Länder übertragbar. Aufgrund der branchen- und länderübergreifend aktuell häufig genutzten Möglichkeit des Homeoffice wird sich zeigen, ob die Befürchtung einer sich verschlechternden Produktivität

³ Vgl. Bloom et al. (2013): Does working from home work? Evidence from a chinese experiment; NBER Working Paper Series; Working Paper 18871. <https://www.nber.org/papers/w18871.pdf>

im Homeoffice gerechtfertigt ist. Allerdings erklärt die Produktivitätserwartung nicht, warum bei einer positiven beziehungsweise neutralen Einschätzung in diesen Firmen nicht der theoretische Anteil der von Zuhause arbeitenden Belegschaft erreicht wird. Weitere denkbare Faktoren wären die technische Umsetzbarkeit.

Ist überhaupt die notwendige IT-Infrastruktur vorhanden? Sind die Mitarbeiter bereit dazu, von Zuhause zu arbeiten oder fehlt ihnen vielleicht entsprechendes IT-Know-How? Erwarten die Beschäftigten eventuell selbst nachlassende Produktivität, wenn sie von Zuhause arbeiten?

Produktivitätsannahme hemmt Homeofficenutzung

In welchem Anteil der Unternehmen wird bzw. wurde Homeoffice angeboten?

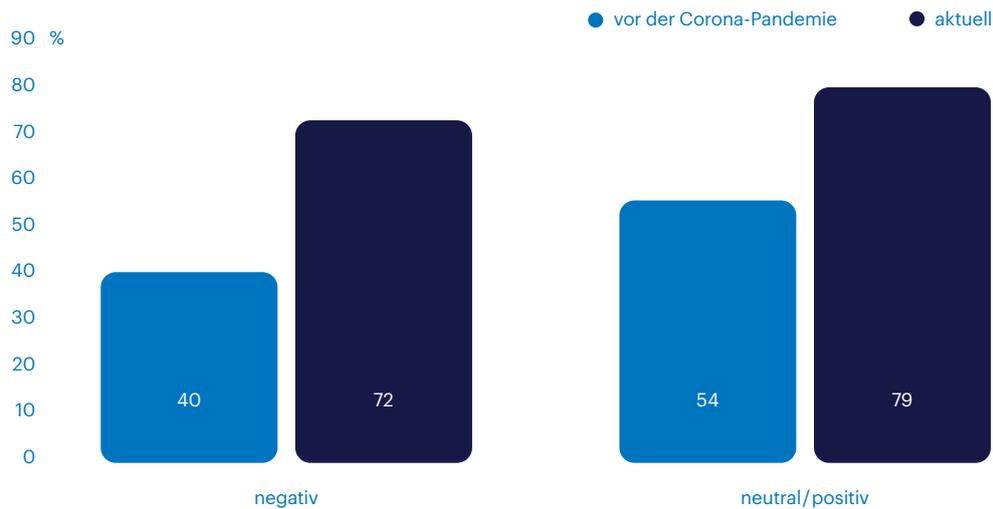


Abbildung 5

Beschleunigter digitaler Wandel

Hat die Corona-Pandemie den digitalen Wandel in Ihrem Unternehmen nachhaltig beeinflusst?

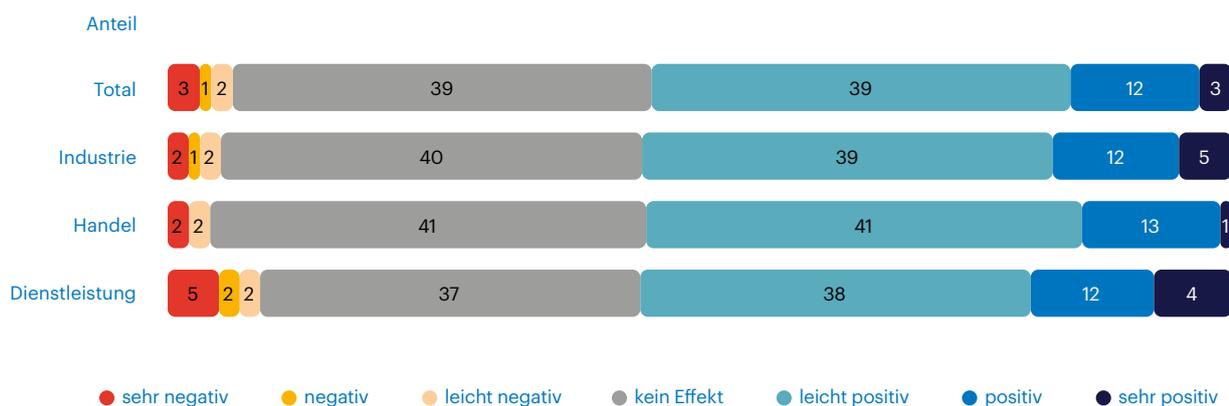


Abbildung 6

Häufigere Nutzung digitaler Tools

Hat Ihr Unternehmen in Reaktion auf die Corona-Pandemie die Nutzung standardisierter digitaler Tools zur Kommunikation und Zusammenarbeit erhöht?

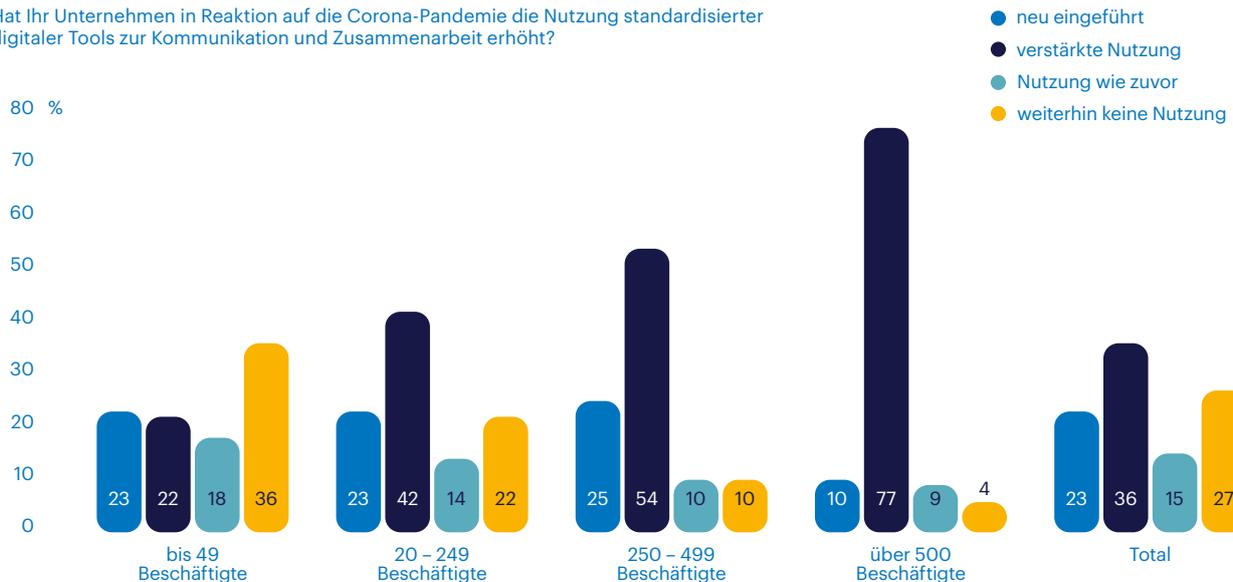


Abbildung 7

Digitaler Wandel beschleunigt sich

Nachdem einige Unternehmen zu einer verstärkten Nutzung von Homeoffice quasi gedrängt wurden, stellt sich nun die Frage, inwieweit diese Erfahrung zu einem beschleunigten digitalen Wandel geführt hat. Bei einem Großteil der Firmen (55 %) hatte die Corona-Pandemie einen positiven Einfluss auf den digitalen Wandel (siehe Abb. 6). Insbesondere große Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten nutzten die Gelegenheit, den digitalen Wandel im Betrieb voranzubringen (76 %). Im Gegensatz dazu fällt der entsprechende Anteil in Firmen mit weniger als 50 Beschäftigten deutlich niedriger aus (43 %).

Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches Arbeiten von Zuhause ist, dass die entsprechende Infrastruktur vorhanden ist. Natürlich verrichten nicht alle Beschäftigten ihre Arbeit an einem Computer, aber für einen großen Anteil der Belegschaft sind ein Laptop oder PC notwendig, um ihrer Arbeit auch Zuhause nachgehen zu können. Neben einem Internetanschluss muss die notwendige Hard- und Software vorhanden sein. Der Arbeitgeber stellt entsprechende Tools zur Verfügung oder muss diese einrichten. 31 % der Firmen haben aufgrund der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Kontaktbeschränkungen standardisierte digitale Tools zur Kommunikation und Zusammenarbeit eingeführt (siehe Abb. 7). Weitere 36 %

der Unternehmen intensivierten die Nutzung der entsprechenden Instrumente. In 15 % der Firmen werden digitale Tools in demselben Umfang genutzt wie bisher. 27 % der Befragten nutzen hingegen überhaupt keine Software zur Kommunikation und Zusammenarbeit. Eine Unterscheidung nach Größenklassen zeigt, dass kleine Unternehmen häufiger komplett auf die Nutzung digitaler Tools zur Kommunikation und Zusammenarbeit verzichten (36 %). Dies erscheint logisch, da persönliche Absprachen in kleineren Gruppen tendenziell besser funktionieren als in großen Unternehmen mit einer großen Anzahl von Beschäftigten, die eventuell auf verschiedene Abteilungen oder sogar Standorte verteilt sind. Aus diesem Grund verzichten große Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitern selten auf digitale Tools zur Kommunikation und Zusammenarbeit (4 %). Allerdings hat knapp jedes vierte kleine Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten digitale Instrumente neu eingeführt und weitere 22 % haben die Nutzung dieser Tools verstärkt. Der digitale Wandel wurde aufgrund der Corona-Pandemie in vielen Unternehmen angestoßen oder die Nutzung digitaler Tools hat sich spürbar verstärkt. Große Unternehmen setzen den digitalen Wandel konsequenter um als kleine – dies mag aber auch mit der steigenden Notwendigkeit solcher Instrumente mit zunehmenden Beschäftigtenzahlen oder den relativen Kosten zu begründen sein.

Bleibende Veränderungen

Viele Abläufe im Arbeitsalltag haben sich aufgrund der Corona-Pandemie verändert.

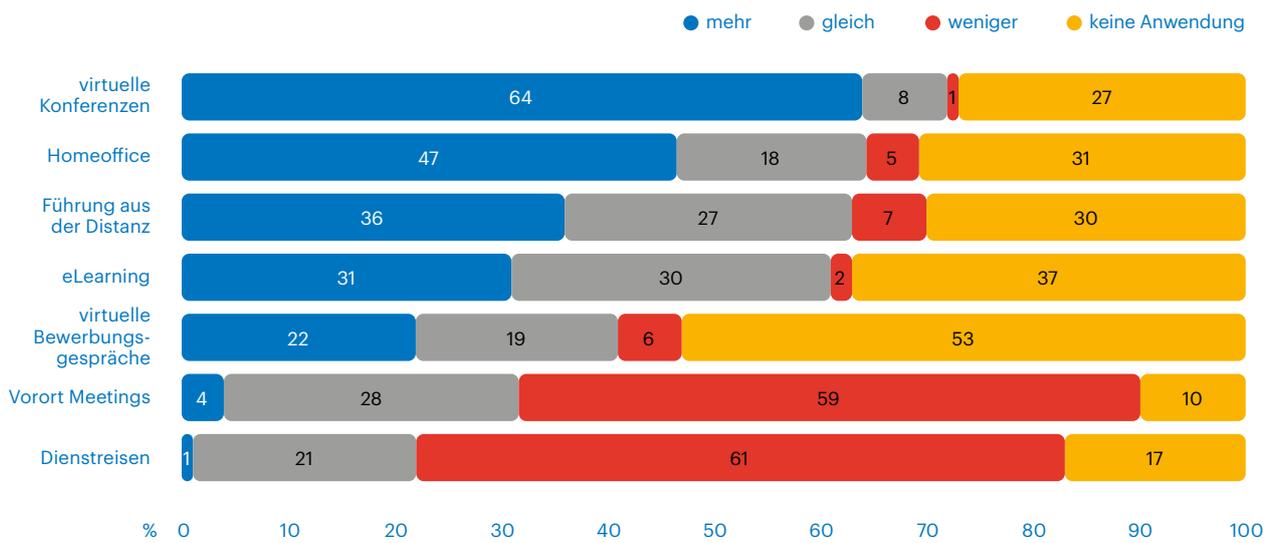


Abbildung 8

Dauerhaft mehr Homeoffice

Homeofficeangebot nach der Corona-Pandemie aufgrund der Veränderungen des Homeofficeangebots während der Corona-Pandemie

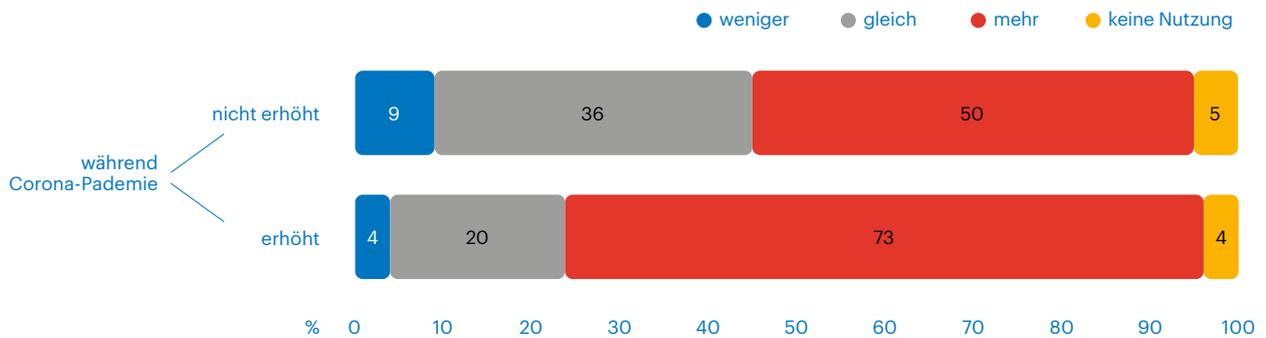


Abbildung 4

Bleibende Veränderungen

Aktivitäten, die künftig aufgrund des Einsatzes digitaler Tools zumindest in einem geringeren Umfang vonnöten sein könnten, sollen den Angaben zufolge auch nach der Pandemie seltener zur Anwendung kommen (siehe Abb.8). In 83 % der befragten Unternehmen waren Dienstreisen üblich, allerdings hat die Corona-Pandemie dazu geführt, dass die Reisenotwendigkeit auch für die Zeit nach der Corona-Pandemie auf dem Prüfstand gestellt wurde. 61 % der befragten Firmen planen, Dienstreisen zukünftig einzuschränken. Mehr als die Hälfte der Unternehmen beabsichtigt darüber hinaus, Meetings nicht mehr unbedingt Vorort durchzuführen. Im Gegensatz dazu werden in nahezu zwei Drittel der Firmen virtuelle Konferenzen häufiger einberufen werden. Nahezu die Hälfte der befragten Unternehmen plant eine Ausweitung des Homeoffice Angebots für die Zeit nach der Pandemie. Aufgrund dessen wird Führung aus der Distanz zunehmend wichtig. E-Learning wird tendenziell auch häufiger angeboten, allerdings nutzt ein gutes Drittel der Firmen kein solches Fortbildungsmodell. Weiterhin skeptisch zeigten sich die Befragten mit der Einführung virtueller Bewerbungsgespräche. Lediglich 47 % der Firmen planen, dies in Zukunft zu nutzen.

Das aktuell hochgefahrenere Homeoffice Angebot soll den Angaben zufolge auch für die Zeit nach der Corona-Pandemie aufrechterhalten werden – dies zumindest für einen Teil der Unternehmen (siehe Abb.9). 73 % der Firmen, die aufgrund der Corona-Pandemie eine verstärkte Nutzung von Teleheimarbeit ermöglichten, planen auch nach Ende der Corona-Pandemie mehr Homeoffice anzubieten. Auch Unternehmen, die ihr Homeoffice Angebot nicht hochgefahren haben, planen nach der Corona-Pandemie mehr Telearbeitsplätze anzubieten (50 %).

Darüber hinaus zeigen die Antworten der Befragungsteilnehmer, dass die Notwendigkeit einer verstärkten Nutzung von Homeoffice gesehen wird. Unabhängig von der Einschätzung der Produktivität im Homeoffice, plant die Mehrheit der Unternehmen, in denen zu Zeiten der Corona-Pandemie auch von Zuhause gearbeitet wurde, die Homeoffice Möglichkeit dauerhaft zu erhöhen (siehe Abb. 10).

Fazit

Insgesamt lässt sich ein positiver Einfluss der Corona-Pandemie und der damit einhergehenden Kontaktbeschränkungen auf den digitalen Wandel feststellen. Die Unternehmen sahen sich gezwungen, die Homeoffice Nutzung hochzufahren – auch wenn sie befürchteten, dass die Produktivität der Mitarbeiter aufgrund dessen niedriger ausfallen wird. Dennoch ist bei dem Telearbeitsangebot noch Steigerungspotential vorhanden, denn die theoretischen Homeoffice Anteile der Belegschaft werden noch nicht erreicht. Für die Zeit nach Corona plant allerdings bereits ein großer Teil der Firmen, das Homeoffice Angebot zu erhöhen – dies auch bei negativer Produktivitätseinschätzung.

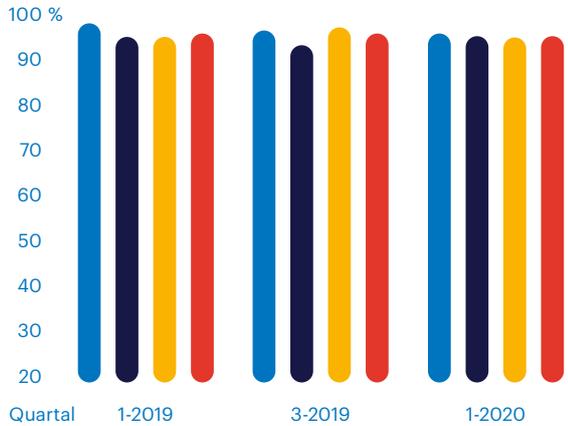
Die Zusammenarbeit und Kommunikation in Arbeitsteams wird über alle Bereiche und Größenklassen hinweg zunehmend auf digitale Tools übertragen – auch wenn große Unternehmen hier größere Schritte hin zum digitalen Wandel gehen. Besprechungen werden auch in der Zeit nach der Pandemie zunehmend in den digitalen Raum verschoben, was gleichzeitig bedeutet, dass Gespräche seltener persönlich Vorort stattfinden werden. E-Learning und virtuelle Bewerbungsgespräche finden noch keine breite Akzeptanz in den Firmen, auch wenn ein gewichtiger Anteil der Befragten die Anwendung von virtuellen Bewerbungsgesprächen und E-Learning in Zukunft intensivieren will.

Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

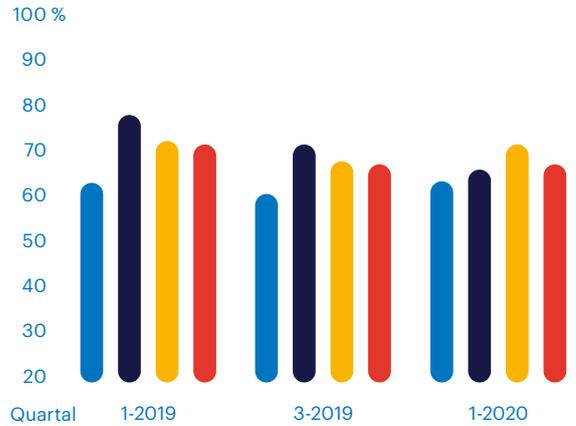
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

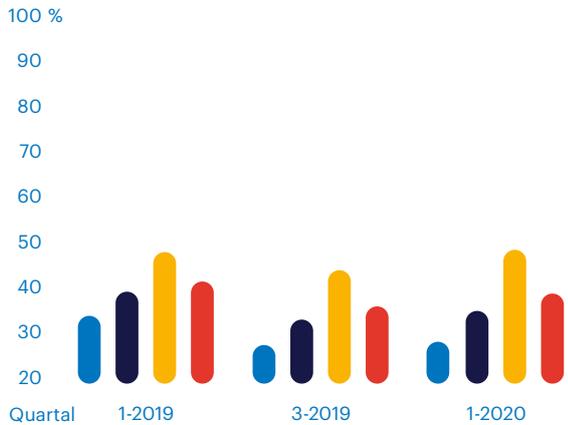
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Freie Mitarbeit

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

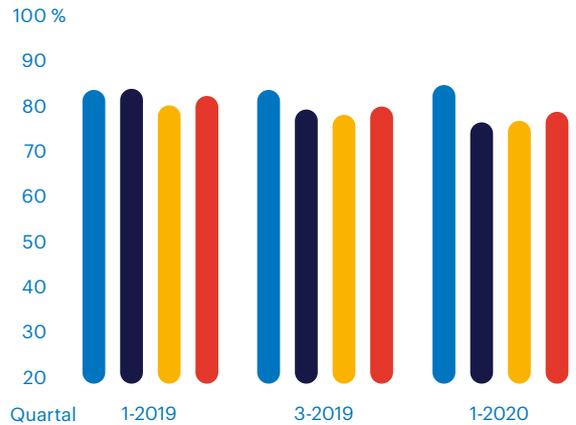
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

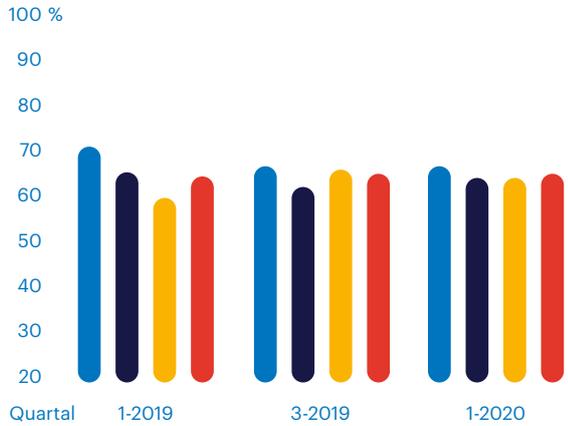


Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Befristete Verträge

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

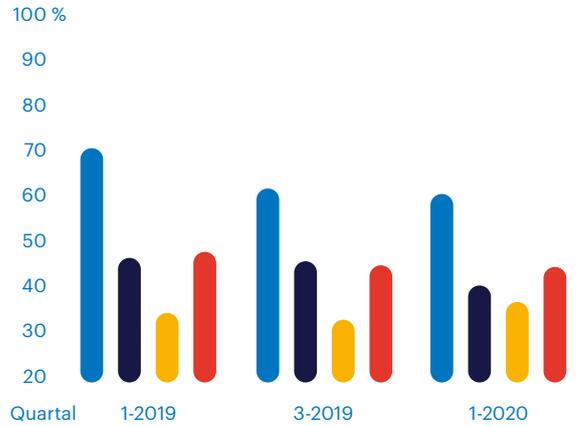
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

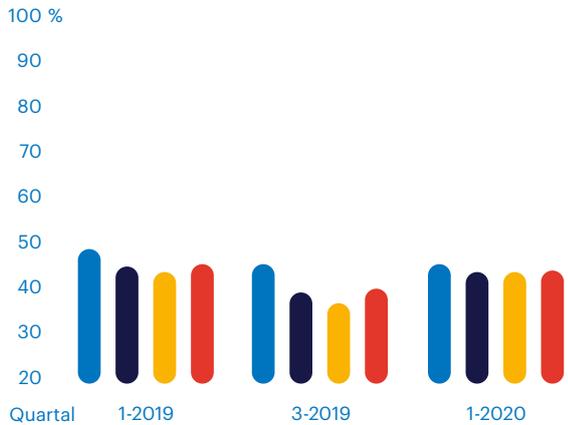
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



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

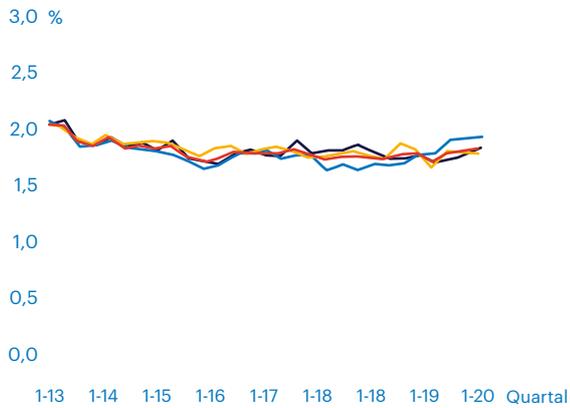


Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

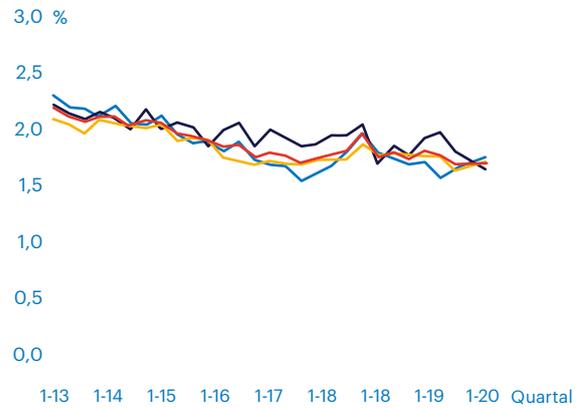
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Freie Mitarbeit

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

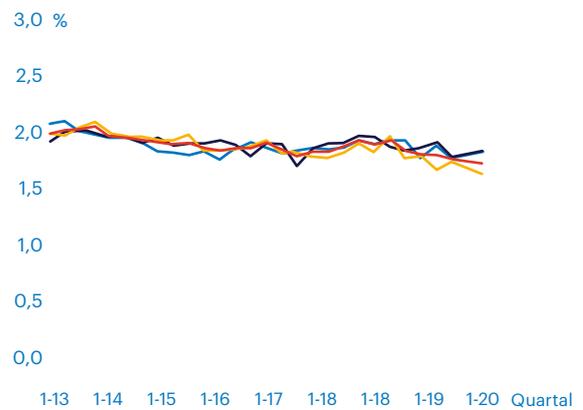
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

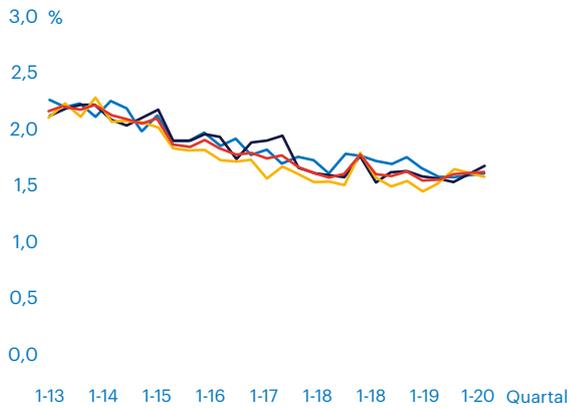


Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Befristete Verträge

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

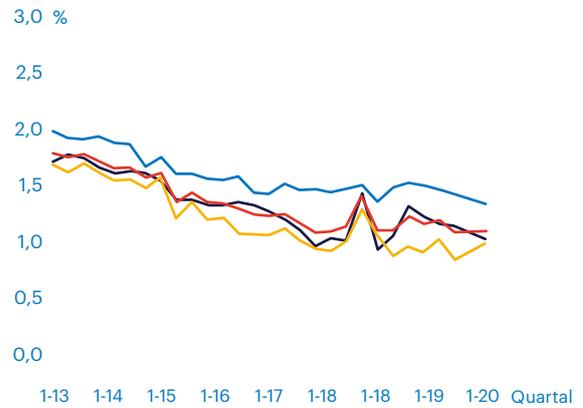
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

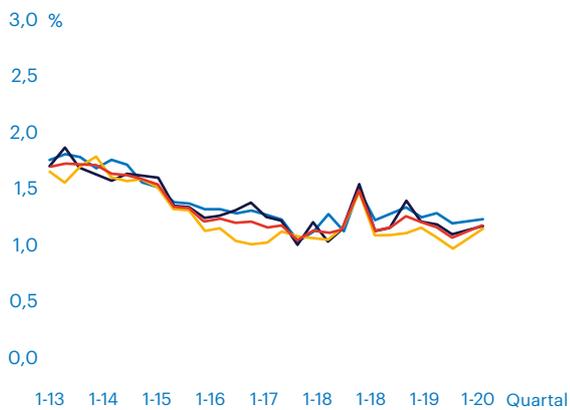
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Outsourcing

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

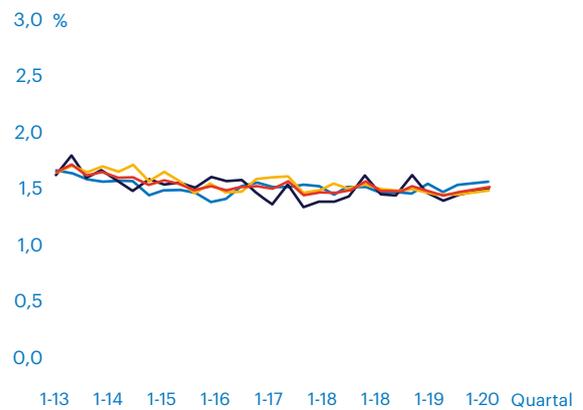
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



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 58.000 Mitarbeitern und rund 550 Niederlassungen in 300 Städten ansässig. Unser Umsatzvolumen umfasst rund 2,38 Milliarden Euro (2018). 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 23,8 Milliarden Euro (Jahr 2018), über 670.900 Mitarbeiter im täglichen Einsatz, und rund 4.800 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. Vorsitzender und Sprecher ist Richard Jäger.

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.