

Ergebnisse: 3. Quartal 2020

Randstad-ifo- Personalleiter- befragung



ifo INSTITUT

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

randstad

Randstad ifo-Personalleiterbefragung

Flexibilisierungsinstrumente im Personaleinsatz im 3. Quartal 2020

Das ifo Institut befragte im Auftrag von Randstad Deutschland bis zu 1000 deutsche Personalleiter*innen. Im ersten und im dritten Quartal werden die Personalleiter nach Anwendung und Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente in ihrem Unternehmen befragt. 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 jedes Quartal in wechselnden Sonderfragen aktuelle arbeitsmarktrelevante Fragestellungen untersucht.

Im dritten Quartal 2020 stammten 37 % der antwortenden Personalleiter*innen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 21 % aus dem Handel und 41 % aus dem Dienstleistungssektor. Mit einem Anteil von 46 % bestand die größte Gruppe der teilnehmenden Personalleiter*innen aus Unternehmen mit 49 Beschäftigten oder weniger. 37 % der Antworten stammten von Unternehmen mit 50–249 Angestellten. 10 % entfielen auf Antworten von Unternehmen mit 250–499 Mitarbeitern und 7 % auf Unternehmen 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.

Anwendung der Flexibilisierungselemente

Die Personalleiter werden 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. Wie bereits in allen vorangegangenen Befragungen, war der Auf- bzw. Abbau von Überstunden das am häufigste genutzte Flexibilisierungsinstrument. Allerdings sank der Anteil der Firmen, die dieses Instrument angewendet haben deutlich ab. Während im ersten Quartal 2020 noch nahezu jedes Unternehmen Überstunden nutzte (95 %), so sank dieser Anteil auf 88 % im dritten Quartal. Nur marginal weniger Personalleiter gaben an, dass sie Arbeitszeitkonten nutzen (87 %). Innerbetriebliche Umsetzungen kamen im dritten Quartal häufiger zur Anwendung als noch im ersten Quartal – 82 % der Firmen gaben dies an. Diese drei Flexibilisierungsinstrumente werden deutlich häufiger angewendet als die anderen abgefragten Instrumente.

Minijobs wurden im dritten Quartal 2020 deutlich seltener genutzt (63 %) als noch im ersten Quartal (68 %). An dieser Entwicklung dürfte die konjunkturelle Situation im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie großen Anteil haben. Diese Argumentation dürfte auch auf den Einsatz befristeter Verträge zutreffen. Während im ersten Quartal 2020 noch nahezu zwei Drittel der Personalleiter angegeben hatten, dass es Beschäftigte im Unternehmen mit befristeten Verträgen gibt, sank der Anteil auf 59 % im dritten Quartal. Am wahrscheinlichsten erscheint hier, dass aufgrund der konjunkturellen Entwicklung die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen negativ ausgefallen ist, befristete Verträge ausgelaufen sind und weniger neue Mitarbeiter mit befristeten Verträgen eingestellt wurden. Jeweils 41 % der befragten Personalleiter gaben an, dass sie Zeitarbeit und Outsourcing nutzen. Auch hier dürften die konjunkturellen Entwicklungen zu dem spürbaren Rückgang der Nutzung geführt haben. 37 % der Firmen griffen auf freie Mitarbeiter zurück.

Anwendungen von Flexibilisierungsinstrumenten im Personalmanagement

Mehrfachnennung möglich

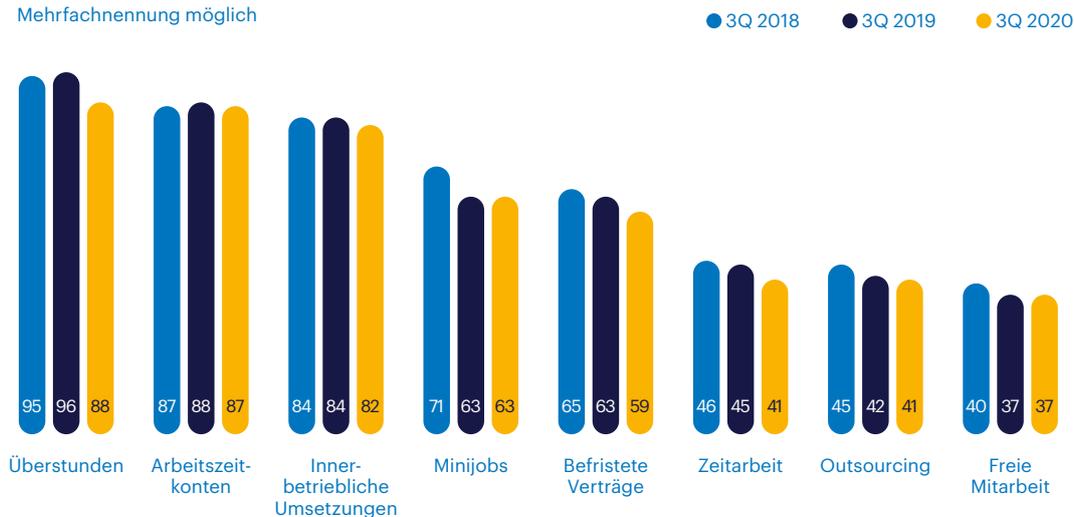


Abbildung 1

Überstunden

Überstunden waren in allen Bereichen das am häufigsten eingesetzte Flexibilisierungsinstrument. Allerdings waren die Rückgänge bei dem Anteil der Unternehmen, die den Aufbau bzw. den Abbau von Überstunden nutzten im Vergleich zum ersten Quartal 2020 rückläufig. In 88 % der Firmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe konnten Überstunden gesammelt werden. Etwas häufiger trifft dies auf Handelsunternehmen zu (91 %) und etwas seltener auf Unternehmen aus dem Dienstleistungssektor (87 %). Bei Betrachtung der Größenklassen zeigt sich, dass die Nutzung von Überstunden mit zunehmender Größe des Unternehmens zunimmt. Während in den kleinsten Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten 86 % der Personalleiter angegeben haben Überstunden einzusetzen, stieg der Anteil auf 97 % in Firmen mit zumindest 500 Beschäftigten.

Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten werden am häufigsten im Verarbeitenden Gewerbe genutzt (90 %). Mit 87 % folgen die Dienstleister und im Handel meldeten mit 83 % die wenigsten Personalleiter, dass Arbeitszeitkonten angewendet wurden. In nahezu allen Unternehmen mit zumindest 500 Beschäftigten kommen Arbeitszeitkonten zur Anwendung (97 %). In Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten lag der Anteil bei 94 % und in Firmen mit 50 bis 249 Beschäftigten bei 88 %. Firmen mit weniger als 50 Beschäftigten nutzten Arbeitszeitkonten am seltensten (83 %).

Innerbetriebliche Umsetzungen

Innerbetriebliche Umsetzungen fanden im Dienstleistungssektor seltener statt (79 %) als im Handel (83 %) und im Verarbeitenden Gewerbe (84 %). Während die Unterschiede zwischen den Wirtschaftsbranchen relativ niedrig ausgefallen sind, waren die Unterschiede zwischen den Größenklassen stark ausgeprägt. In der kleinsten Größenklasse mit bis zu 49 Mitarbeitern lag der Anteil der Firmen, die innerbetrieblichen Umsetzungen einsetzten, bei 74 %. Mit den Größenklassen stieg auch die Wahrscheinlichkeit, dass ein Personalleiter angab, innerbetriebliche Umsetzungen zu nutzen. In der größten Kategorie für Unternehmen mit zumindest 500 Beschäftigten waren innerbetriebliche Umsetzungen in jedem Unternehmen zu finden. Interessant ist auch, dass über alle Größenklassen hinweg im Vergleich zum ersten Quartal 2020 vermehrt auf innerbetriebliche Umsetzungen gesetzt wurde.

Minijobs

Minijobs fanden im Handel im Vergleich zum ersten Quartal häufiger Anwendung – 71 % der befragten Personalleiter eines Handelsunternehmens meldeten im dritten Quartal die Nutzung von Minijobs. Im Gegensatz dazu nahm die Verbreitung von Minijobs im Verarbeitenden Gewerbe und auch im Dienstleistungssektor deutlich ab. Im Verarbeitenden Gewerbe lag der Anteil minijobnutzender Firmen bei 55 % und im Dienstleistungsbereich bei 64 %. Bei Betrachtung der Größenklassen ergibt sich kein einheitliches Bild. Laut der Umfrage wurden Minijobs in Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten seltener genutzt als in Unternehmen mit zumindest 250 Beschäftigten – allerdings ist der Verlauf nicht über alle Größenklassen hinweg konstant.

Befristete Verträge

kamen im Handel im dritten Quartal häufiger zur Anwendung als im ersten Quartal (64,7 % zu 64,5 %). Im Gegensatz dazu sind befristete Verträge weniger stark verbreitet im Verarbeitenden Gewerbe (56 %) und im Dienstleistungsbereich (57 %) – auch nahm ihre Anwendung im Vergleich zum ersten Quartal stark ab. Während nur jedes zweite Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten Mitarbeiter mit befristeten Verträgen beschäftigt, lag der Anteil für Unternehmen mit 50 – 249 Beschäftigten bei 62 % und für Unternehmen mit 250 – 499 Beschäftigten bereits bei 83 %. Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten nutzen nahezu alle (91 %) befristete Verträge. Dennoch ist in der größten Größenklasse ein Rückgang an Unternehmen zu beobachten, die befristete Verträge nutzen. Im Ersten Quartal lag der Anteil noch bei 99 %, allerdings waren befristete Verträge im Verarbeitenden Gewerbe seltener zu finden (98 % zu 82 %).

Zeitarbeit

findet besonders im Verarbeitenden Gewerbe Anwendung. Allerdings sank der Anteil mit 54 % im Vergleich zum ersten Quartal 2020 deutlich – damals lag der Anteil noch bei 61 %. Im Handel lag der Anteil konstant bei 41 % und im Dienstleistungsbereich sank der Wert spürbar von 37 % auf 31 %. Während der Corona-Pandemie und den damit einhergehenden Unsicherheiten der Unternehmen greifen insbesondere große Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten auf Zeitarbeit zurück – 91 % und somit deutlich mehr als im ersten Quartal 2020 nutzten Zeitarbeit. In den anderen Größenklassen nahm die Nutzung hingegen ab.

Outsourcing

wurde in allen Wirtschaftsbereichen seltener angewendet. 43 % der Handelsunternehmen gliedern Geschäftsprozesse aus und stellen somit den Bereich dar, in dem Outsourcing noch am häufigsten zu finden ist. Im Verarbeitenden Gewerbe trifft dies auf 42 % und im Dienstleistungsbereich auf 40 % der Unternehmen zu. Bei einem Vergleich nach Größenklassen zeigt sich, dass insbesondere große Unternehmen auf Outsourcing zurückgreifen (63 %).

Freie Mitarbeit

fand in nur gut jedem fünften Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe Anwendung (27 %). Etwas häufiger wurden im Handel freie Mitarbeiter eingesetzt (36 %). Auch wenn im Dienstleistungsbereich in 44 % der Betriebe freie Mitarbeiter zu finden sind, so traf dies im ersten Quartal 2020 noch auf nahezu die Hälfte der Dienstleistungsfirmen zu. Interessant ist, dass bei großen Unternehmen die Dienstleister den Bereich darstellen, der am seltensten freie Mitarbeiter beschäftigt (38 %) – während dies im Verarbeitenden Gewerbe auf 63 % und im Handel auf 75 % der Firmen zutrifft.

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. Diese drei Antwortoptionen werden jeweils mit einem Wert von 1 („niedrig“) bis 3 („hoch“) versehen. Hat ein Unternehmen angegeben, dass keine Anwendung stattfindet, entspricht diese Antwort einem Wert von 0. Ein hieraus berechneter Mittelwert gibt einen Rückschluss auf die Bedeutung der Flexibilisierungsinstrumente.

Innerbetrieblichen Umsetzungen wird dementsprechend die größte Bedeutung beigemessen (Mittelwert: 1,85; vgl. Abbildung 2) – im Vergleich zur letzten Umfrage,

im ersten Quartal 2020, bei der die Anwendung und die Bedeutung der Flexibilisierungsinstrumente letztmalig abgefragt wurde, stieg die mittlere Bedeutung innerbetrieblicher Umsetzungen an.

Das dieser Berechnung nach zweitwichtigste Flexibilisierungsinstrument ist der Auf- bzw. Der Abbau von Überstunden (Mittelwert: 1,76). Im ersten Quartal 2020 waren Überstunden noch das bedeutendste Flexibilisierungsinstrument. Weitere Instrumenten denen eine hohe Bedeutung beigemessen wurde waren Minijobs (1,59), Arbeitszeitkonten (1,49) und befristete Verträge (1,47). Eine vergleichsweise niedrige Bedeutung wiesen die Flexibilisierungsinstrumente Outsourcing (1,08), Zeitarbeit (1) und freie Mitarbeit (0,99) auf.

Bedeutung der Flexibilisierungsinstrumente im 3. Quartal 2020

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

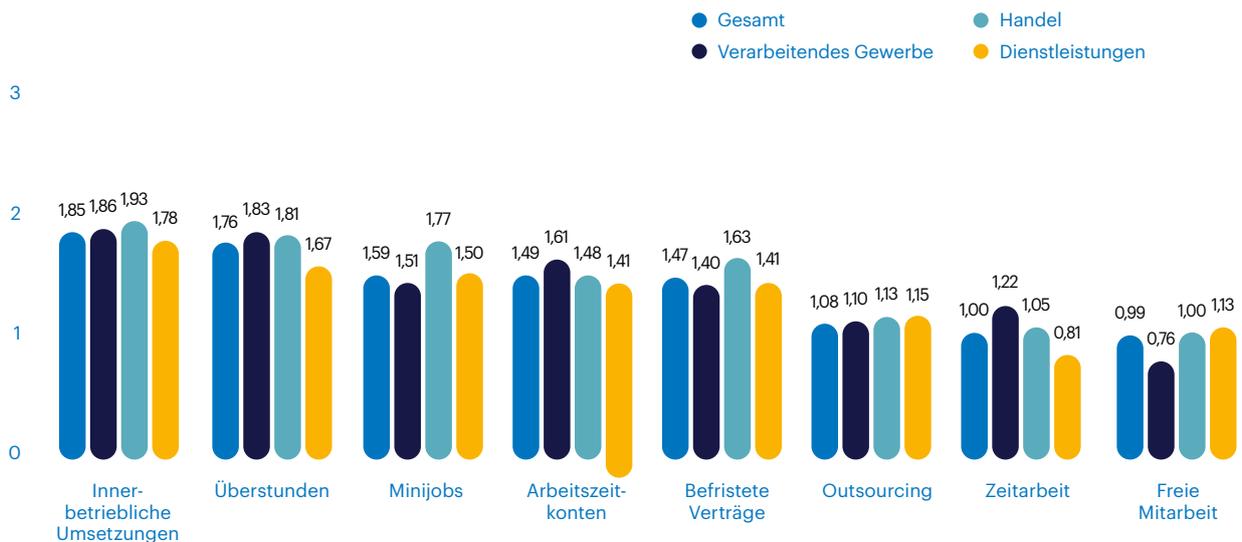


Abbildung 2

Konjunkturelle Entwicklung und Corona-Pandemie

Die konjunkturelle Situation ist zurzeit von vielen Unsicherheiten geprägt. Das Bruttoinlandsprodukt ist dem Statistischen Bundesamt zufolge im ersten Quartal 2020 um 2 % zum Vorquartal zurückgegangen. Hier waren neben ersten Auswirkungen der Corona-Pandemie auch die allgemeine konjunkturelle Schwäche – insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe – zu erkennen. Im zweiten Quartal war der Rückgang mit -9,7 % deutlich stärker ausgeprägt. Die bundesweiten Einschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie und die wirtschaftliche Situation in wichtigen Abnehmer- und Zuliefererländern waren der ausschlaggebende Punkt hierfür. Die am 14. Oktober veröffentlichte Gemeinschaftsdiagnose erwartet für das dritte Quartal einen Anstieg des Bruttoinlandsprodukts zum Vorquartal von 6,5 % – gefolgt von 2,1 % im letzten Quartal des Jahres. Auf Jahressicht ergibt sich eine Veränderung zum Vorjahr von -5,4 %. Bereits im kommenden Jahr soll die Wachstumsrate der Prognose zufolge bei 4,7 % liegen und in 2022 bei 2,7 %. Trotz der kräftigen Wachstumsraten in 2021 und 2022 dürfte die Normalauslastung der gesamtwirtschaftlichen Produktionskapazitäten erst Ende 2022 erreicht werden ¹.

Die konjunkturelle Situation der Personaldienstleister lässt sich wie folgt zusammenfassen: Die Schwäche im Verarbeitenden Gewerbe hat bereits 2019 die Geschäfts-

situation für Personaldienstleister erschwert. Die Corona-Pandemie und der damit einhergehende wirtschaftliche Einbruch im ersten Halbjahr 2020 hat die Situation für Personaldienstleister weiter verschärft. Die Personalsituation war nahezu branchenübergreifend angespannt und die Firmen nutzten ihre Möglichkeiten zur Flexibilisierung des Personaleinsatzes. Das Beschäftigungswachstum der Vorjahre kam zu einem abrupten Ende.

Aufgrund der Kurzarbeiterregelungen konnten allerdings viele Beschäftigte vor der Arbeitslosigkeit bewahrt werden und die Unternehmen konnten dennoch ihre Personalkosten senken. Allerdings wurden flexibel gestaltete Beschäftigungsverhältnisse reduziert. So zeigen die Ergebnisse der Personalleiterumfrage, dass die Flexibilisierungsinstrumente Minijobs, befristete Verträge und Leiharbeit seltener zur Anwendung kamen. Die ifo Konjunkturumfrage für den Bereich der Personaldienstleister zeigt, dass die Geschäftssituation sich massiv und innerhalb kürzester Zeit verschlechterte (vgl. Abbildung 3). Gleichzeitig ist allerdings auch zu erkennen, dass sich die Situation relativ zügig wieder verbesserte und weit verbreitet Optimismus vorherrscht. Die Unternehmen erwarten entsprechend eine Verbesserung ihrer Situation – dies allerdings von dem niedrigen Niveau ausgehend.

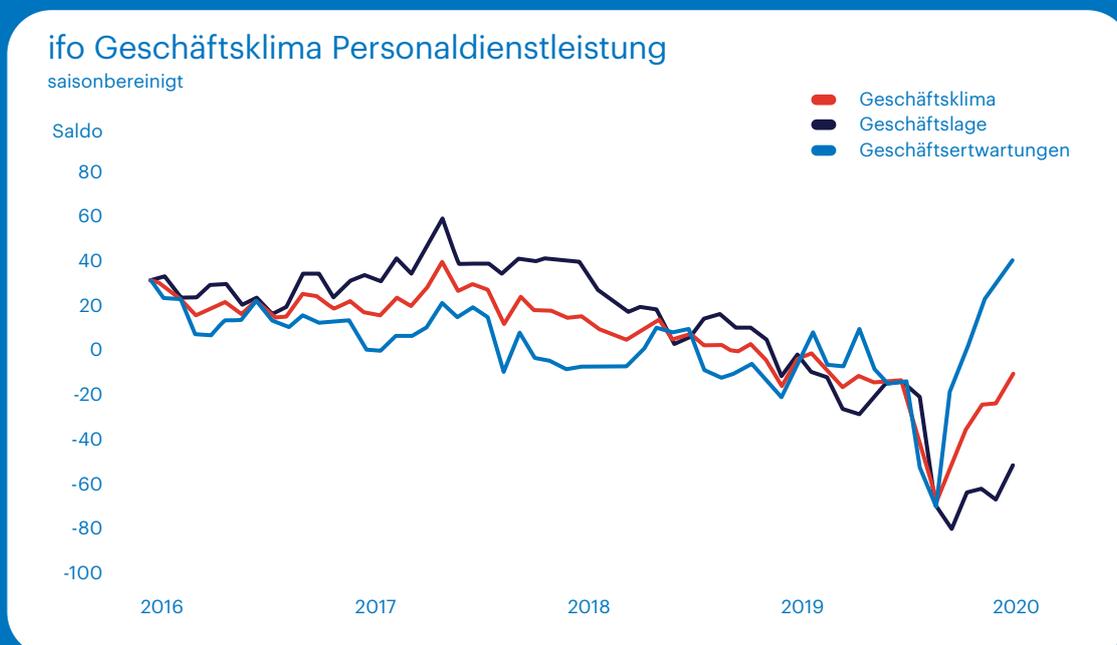


Abbildung 3

Die Geschäftssituation verbesserte sich den Angaben zufolge bereits, der Indikator lag im September allerdings nach wie vor im negativen Bereich. Eine große Mehrheit der befragten Personaldienstleister meldete somit, dass ihre Geschäftssituation schlecht ist. Das Geschäftsklima setzt sich aus diesen beiden Indikatoren – Beurteilung der aktuellen Geschäftssituation und den Geschäftserwartungen für die kommenden sechs Monate – zusammen. Der Geschäftsklimaindikator lag im September zwar noch im negativen Bereich, allerdings verbesserte er sich im Vergleich zu seinem Tiefpunkt im Mai deutlich. Im September meldeten bereits 37 % (nicht saisonbereinigt), dass die Umsätze in den Vormonaten gestiegen seien – der saisonbereinigte Saldo liegt noch knapp im negativen Bereich und hat sich im Sommer stetig verbessert. Die Erwartungen zur Umsatzentwicklung in den kommenden Monaten ist vielerorts vom Optimismus geprägt. Die Planungen sahen für das letzte Quartal weit verbreitet Neueinstellungen vor.

Aus den Saldenwerten zur Geschäftslage und den Geschäftserwartungen lässt sich eine sogenannte Konjunkturuhr erstellen. Die vier in dieser Konjunkturuhr dargestellten Bereiche reichen im Uhrzeigersinn vom Boom (rechts oben) über den Abschwung (rechts unten) und die Rezession (links unten) bis hin zum Aufschwung (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 Rezession entsprechend beide Abweichungen negative Werte annehmen. Im Abschwung ist die Abweichung des Saldos zur Geschäftslage zwar noch positiv, die Geschäftserwartungen weisen jedoch eine negative Differenz auf.

Im Aufschwung weicht die aktuelle Geschäftssituation hingegen negativ von ihrem Mittelwert ab – dies jedoch bei einer positiven Abweichung in den Perspektiven.

Der Konjunkturuhr entsprechend befand sich die Branche der Personaldienstleister von Juni 2018 bis Juni 2020 in einer Rezession (vgl. Abbildung 4). Da allerdings wieder überdurchschnittlich häufig optimistische Aussagen zur Geschäftsentwicklung in den kommenden sechs Monaten getroffen wurden, erreichte die Konjunkturuhr im Juli 2020 den Bereich „Aufschwung“. Es dürfte zu erwarten sein, dass die Beurteilung der Geschäftssituation den Geschäftserwartungen mit einiger Verzögerung folgen wird. Hierbei ist allerdings die Annahme enthalten, dass die gesamtwirtschaftliche Erholung die Entwicklung beibehält, wie sie in der Gemeinschaftsdiagnose angenommen wird.

Konjunkturuhr Personaldienstleister

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

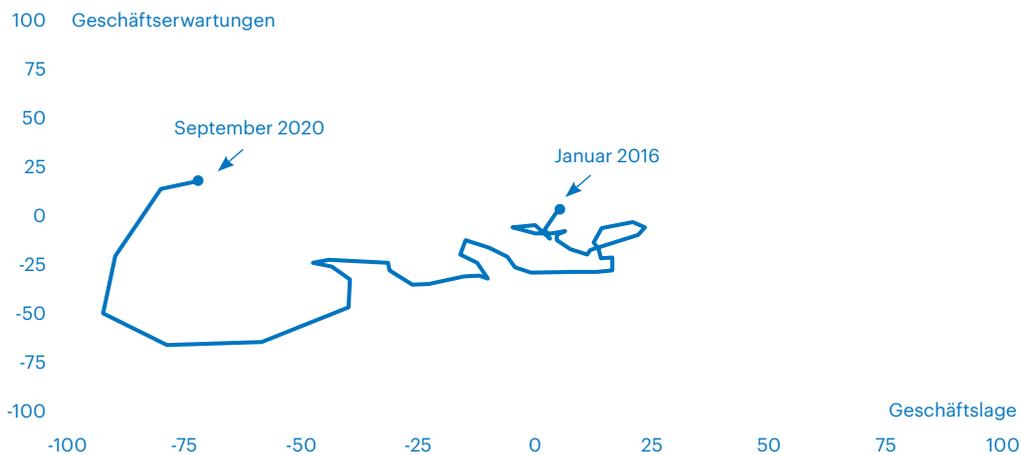


Abbildung 4

Sonderfragen im 3. Quartal 2020

Corona und die Ausbildungssituation

Die Sonderfragen der Befragung im dritten Quartal 2020 hatten Ausbildungen zum Thema. Hierbei wurde unter anderem auf die Situation während der Corona-Pandemie geblickt, aber auch ein Ausblick auf das Ausbildungsjahr 2020/2021 geworfen. Wie bei den Standardfragen wurden die Daten anhand der Branchenzugehörigkeit und anhand der Größenklasse gewichtet.

Von den befragten Personalleitern gaben 79 % an, dass es sich um ein ausbildendes Unternehmen handelt. Hierbei sticht die Dienstleistungsbranche hervor – dort wird lediglich in 66 % der Firmen ausgebildet (vgl. Abbildung 5). Auch ist zu sehen, dass mit steigender Unternehmenszahl der Anteil ausbildender Unternehmen zunimmt.

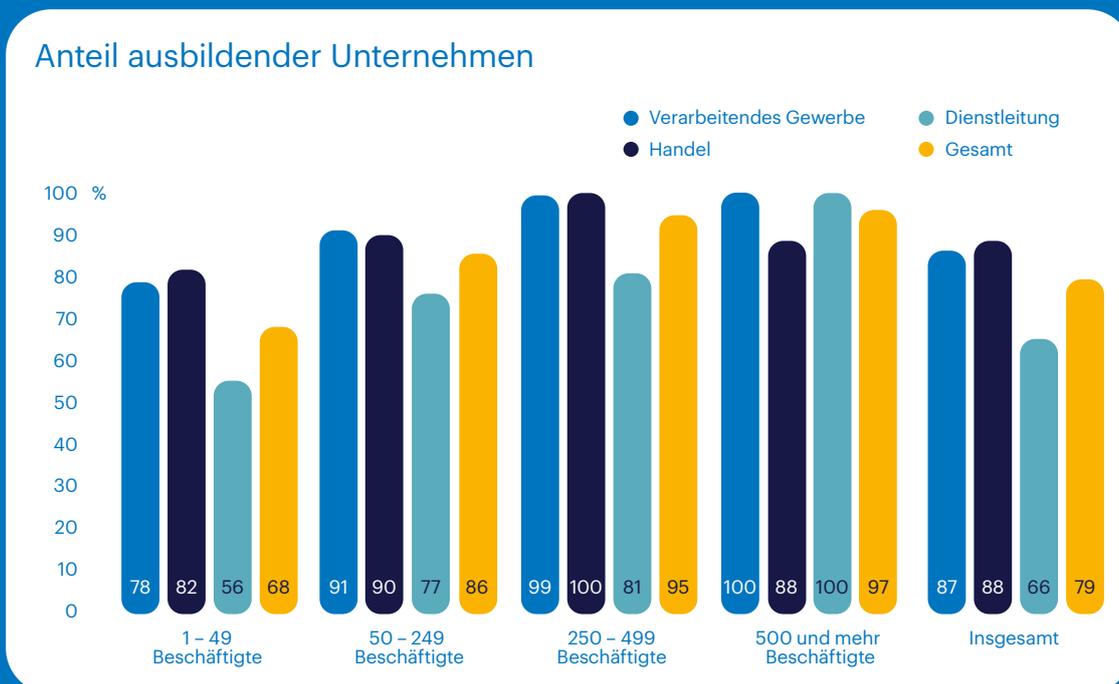


Abbildung 5

Sofern es sich um ein ausbildendes Unternehmen handelt, hatten 90 % der Firmen auch im dritten Quartal Auszubildende in ihrem Unternehmen beschäftigt. Hier gibt es zwischen den Wirtschaftsbereichen nur kleine Unterschiede (vgl. Abbildung 6). Im Gegensatz dazu ist deutlich zu erkennen, dass die Größenklasse starken

Einfluss darauf hat, dass Auszubildende im Unternehmen beschäftigt sind. In großen Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten sind in jedem auszubildenden Unternehmen Auszubildende zu finden – in kleinen auszubildenden Unternehmen trifft dies hingegen auf 86 % zu.

Unternehmen, die im Ausbildungsjahr 2019/20 Auszubildende hatten

Als Anteil an allen ausbildenden Unternehmen

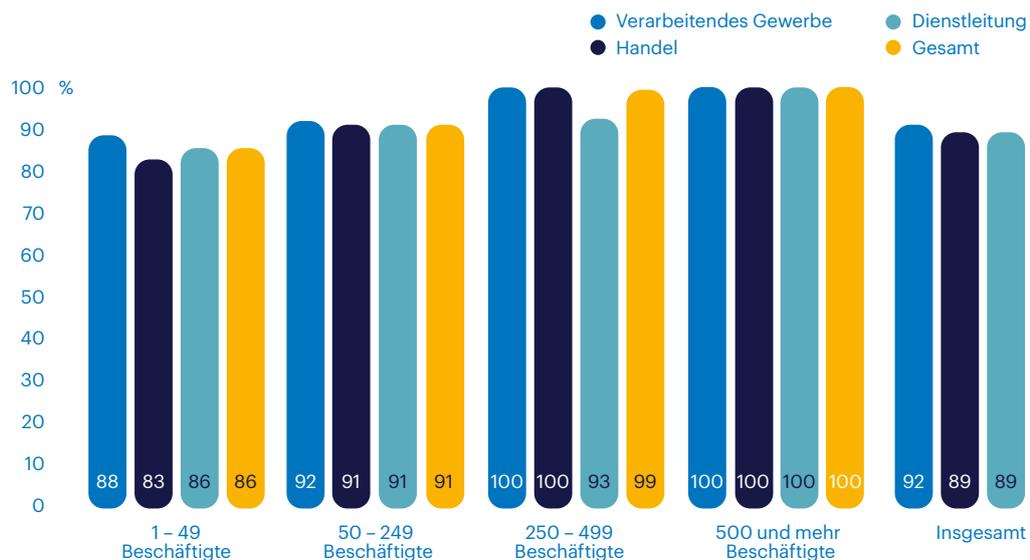


Abbildung 6

Im Ausbildungsjahr 2019/2020 wurden in 69 % der ausbildenden Unternehmen eine Ausbildung beendet – 88 % davon mit Abschluss (vgl. Abbildung 7). Aufgrund der geringeren Anzahl an Auszubildenden ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine Ausbildung im

vergangenen Ausbildungsjahr abgeschlossen wurde, für kleinere Unternehmen geringer als für große. Allerdings scheinen in kleineren Unternehmen Ausbildungen, sofern sie beendet wurden, seltener mit dem erfolgreichen Erwerben eines Berufsabschlusses zu enden.

Unternehmen mit erfolgreichen Abschlüssen

Als Anteil an allen Unternehmen in denen Ausbildungen beendet wurden

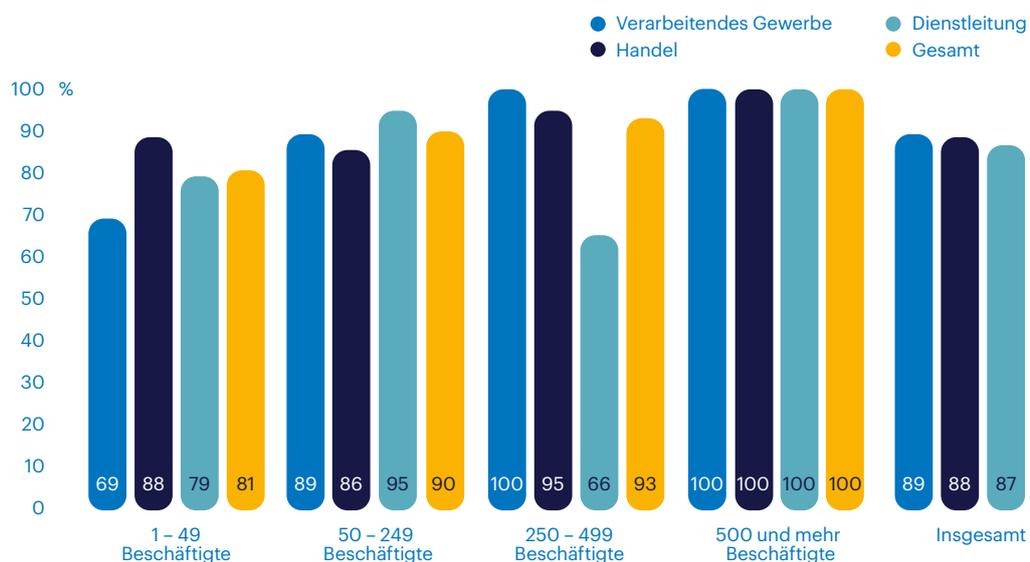


Abbildung 7

Die Personalleiter wurden darüber hinaus auch gefragt, ob sie von den Einstellungsplänen bezüglich ihrer Auszubildenden mit Abschluss abweichen mussten. 61 % der Personalleiter von Unternehmen, in denen Auszubildende erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse erworben haben, haben genau so viele Auszubildende übernommen, wie sie zu Beginn des Jahres geplant hatten (vgl. Abbildung 8).

Allerdings meldete auch ein Anteil von 10 %, dass weniger Auszubildende übernommen werden konnten als

ursprünglich geplant – und 4 % übernahmen sogar mehr Auszubildende als zu Beginn des Jahres geplant. Bei einem Blick auf die Größenklassen fällt auf, dass insbesondere große Unternehmen weniger Auszubildende, die ihre Ausbildung erfolgreich abschließen konnten, fest einstellen, als dies ursprünglich beabsichtigt war (22 %). 8 % der Personalleiter gab an, dass es hierzu keine Pläne gäbe und weitere 17 % der Unternehmen mit Auszubildenden, die einen Berufsabschluss erwerben konnten, gaben keine Antwort auf diese Frage.

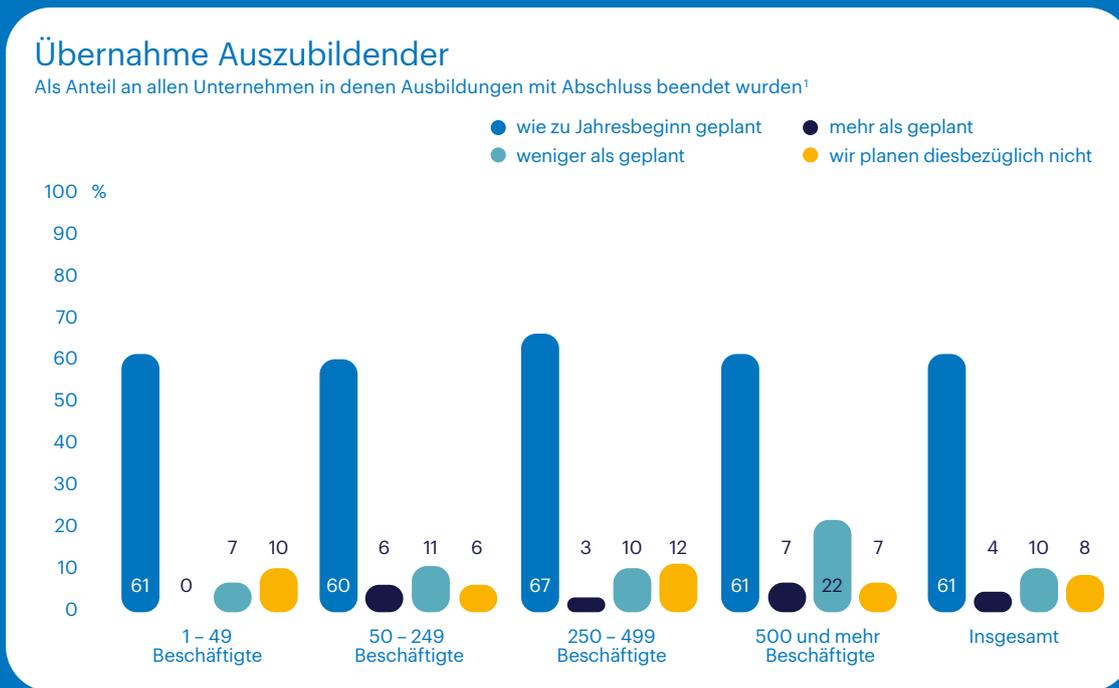


Abbildung 8

Aufgrund der Corona-Pandemie und den damit einhergehenden Einschränkungen sahen sich auch Auszubildende mit einer schwierigen Situation konfrontiert. Neben den Schulschließungen, von denen natürlich auch die Berufsschulen betroffen waren, mussten auch die Betriebe Hygienekonzepte erstellen und anwenden. Nicht immer ist es möglich, seine Arbeit von Zuhause zu erledigen und es stellt sich auch die Frage wie ein Ausbildungsverhältnis auf Distanz zu den gewünschten Lernerfolgen führen kann. Von den befragten Personalleitern gaben 35 % an, dass es aufgrund der Corona-Pandemie zu betrieblichen Einschränkungen für Auszubildende gekommen ist. Je größer das Unternehmen, desto größer war der Anteil der Personalleiter, die diese Frage bejahten. In kleinen Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten lag der Anteil bei 27 % und in großen Unternehmen mit zumindest 500 Beschäftigten gab es bei 56 % betriebliche Einschränkungen. Im Verarbeitenden Gewerbe gaben dies 36 %, im Handel 29 % und im Dienstleistungsbereich 39 % der Befragungsteilnehmer an.

Sofern es zu betrieblichen Einschränkungen kam, so wurden die Personalleiter danach befragt, ob Lücken in der Wissensvermittlung entstanden sind und ob diese wieder aufgeholt werden konnten. In 72 % der Firmen mit betrieblichen Einschränkungen kam es zu Lücken in der Wissensvermittlung für Auszubildende (vgl. Abbildung 9). 24 % gaben an, dass keine Wissenslücken entstanden sind. Allerdings konnten die Lücken in den meisten Fällen auch wieder geschlossen werden, so dass insgesamt weniger als ein Viertel der Unternehmen angegeben hat, dass die Lücken auch weiterhin bestehen. Im Verarbeitenden Gewerbe sind zwar am häufigsten aufgrund der betrieblichen Einschränkungen Lücken in der Wissensvermittlung entstanden, allerdings konnten diese in den allermeisten Fällen auch wieder geschlossen werden. Im Gegensatz dazu, entstanden seltener Lücken in der Wissensvermittlung in Handelsunternehmen. Diese konnten allerdings auch deutlich seltener wieder nachgeholt werden.

¹ Den zu 100 % fehlende Anteil ergibt sich durch die Personalleiter, die bei dieser Frage keine Angaben gemacht haben.

Lücken in der Wissensvermittlung aufgrund der Corona-Pandemie

Als Anteil an allen Unternehmen in es betriebliche Einschränkungen gab¹

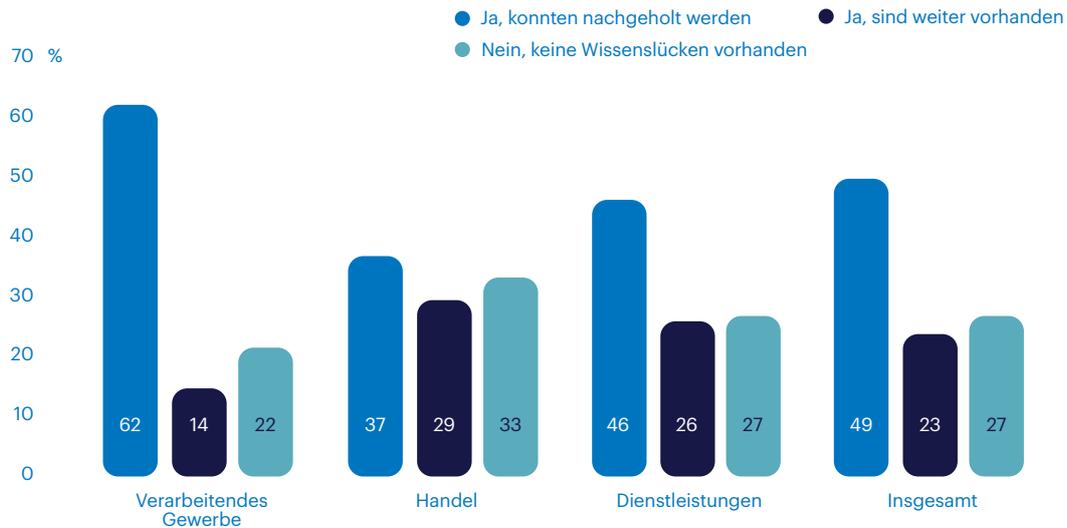


Abbildung 9

Von den ausbildenden Unternehmen werden 40 % ebenso viele Ausbildungsstellen im neuen Jahr besetzen wie im Jahr zuvor – 15 % werden die Zahl der besetzten Ausbildungsplätze erhöhen und 14 % senken (vgl. Abbildung 10).

In 20 % der ausbildenden Unternehmen werden im Ausbildungsjahr 2020/21 keine Ausbildungsstellen angeboten und 11 % der Firmen konnte keine der angebotenen Stellen besetzen.

Besetzung Ausbildungsplätze für das Schuljahr 2020/21

Als Anteil an allen ausbildenden Unternehmen

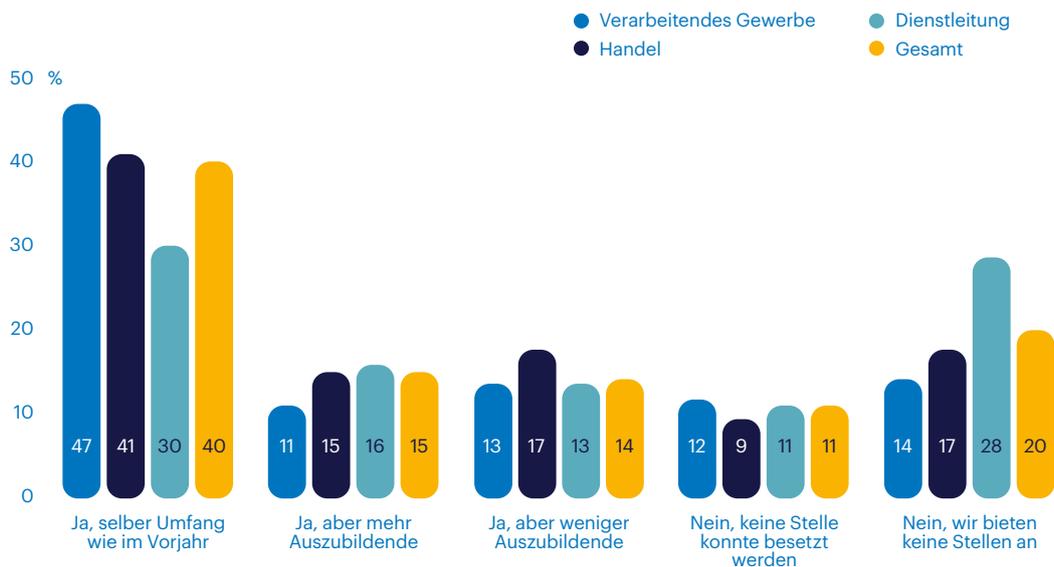


Abbildung 10

¹ Den zu 100 % fehlende Anteil ergibt sich durch die Personalleiter, die bei dieser Frage keine Angaben gemacht haben.

45 % der befragten Personalleiter haben angegeben, dass sie Probleme bei der Suche nach Auszubildenden hatten (vgl. Abbildung 11). Besonders viele Unternehmen meldeten dies im Verarbeitenden Gewerbe (50 %) und am geringsten war der Anteil im Dienstleistungssektor (41 %). Nahezu alle derjenigen Unternehmen, die keinen ihrer Ausbildungsplätze besetzen konnten gaben Probleme bei der Auszubildendensuche an (98 %).

Von denjenigen Unternehmen, die die Auszubildendenzahl gesenkt haben, meldeten 52 % Schwierigkeiten bei der Suche. Das Hauptproblem waren den Angaben zufolge fehlende Bewerbungen (14 %) und eine mangelnde Qualifikation der Bewerber (10 %). 6 % gaben sonstige Gründe an – nahezu alle Kommentare hierzu bezogen sich auf eine mangelnde Anzahl an Bewerbungen. Allerdings präzisierten 70 % der befragten Personalleiter die Schwierigkeiten bei der Auszubildendensuche nicht näher.

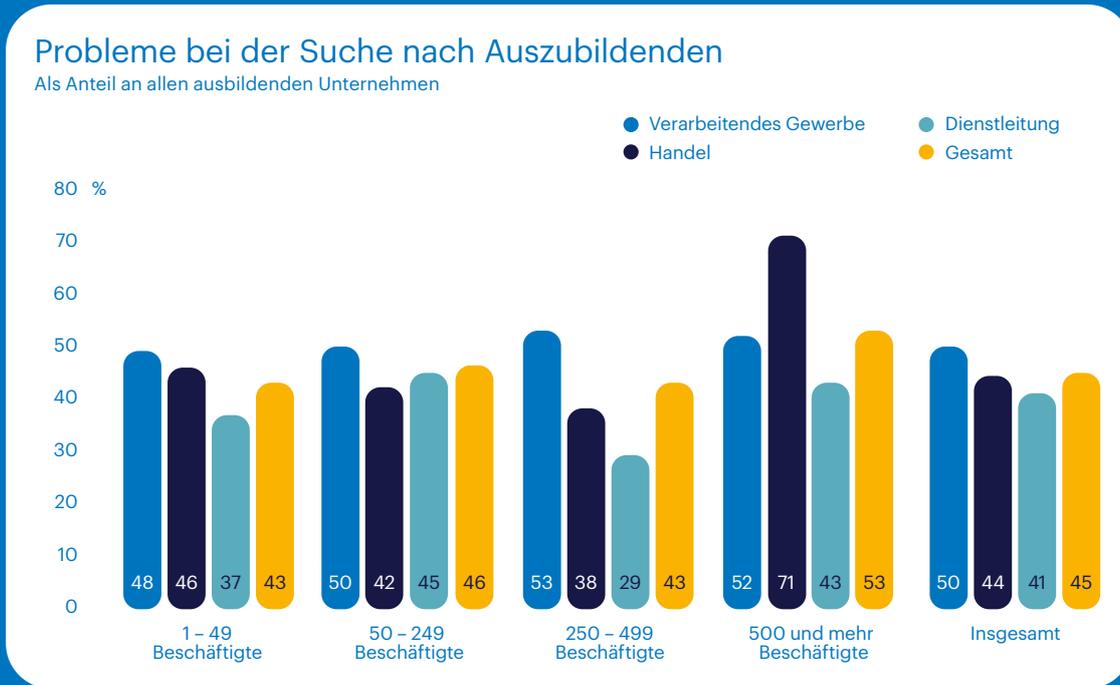


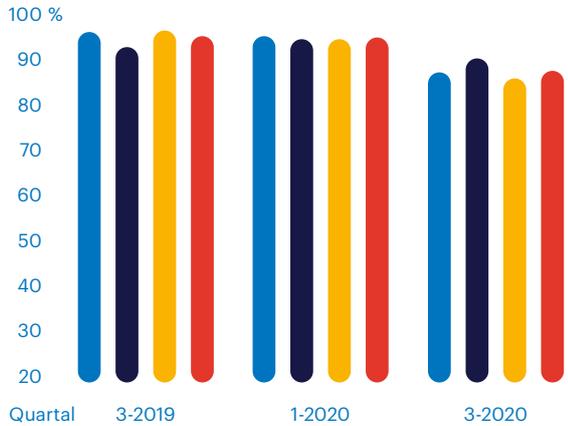
Abbildung 11

Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

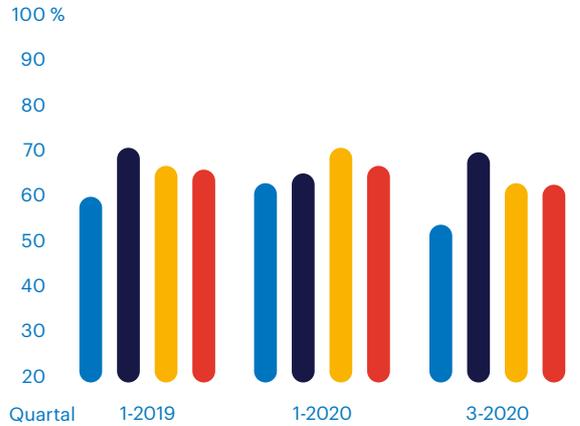
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

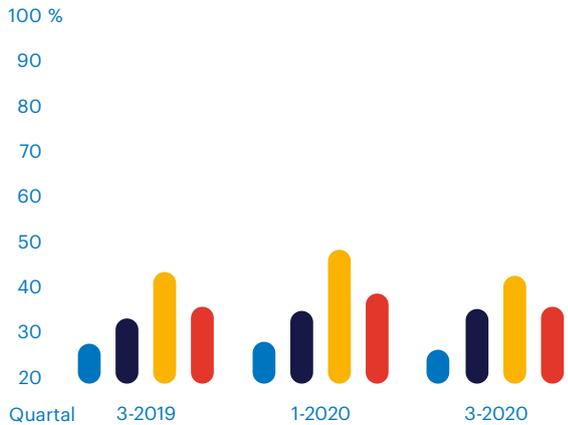
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Freie Mitarbeit

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

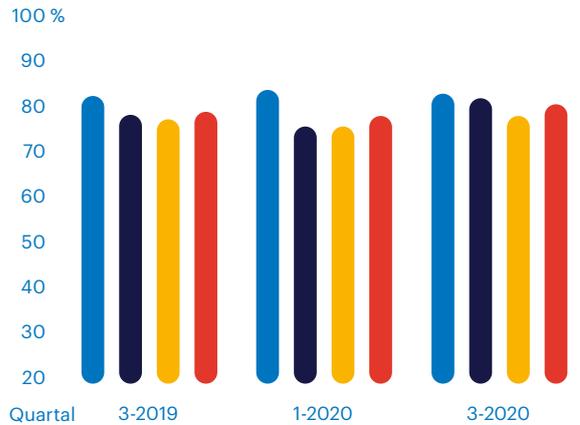
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

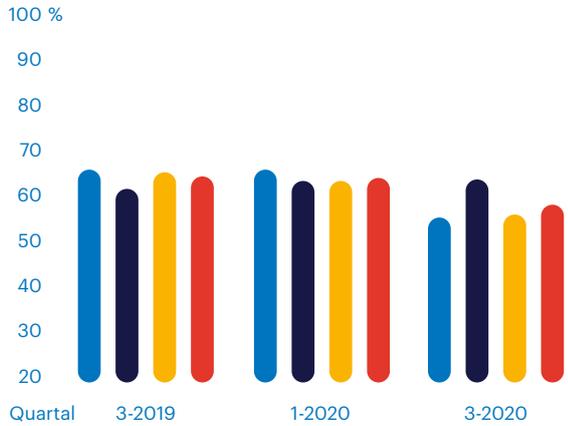


Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Befristete Verträge

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

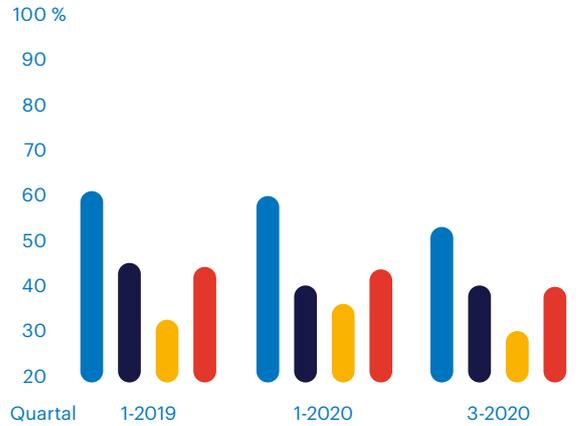
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

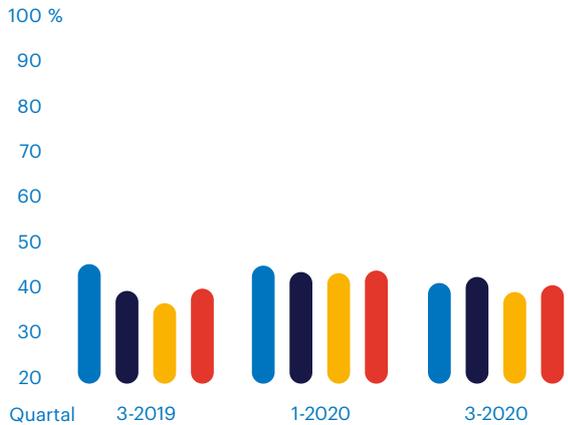
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Outsourcing

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

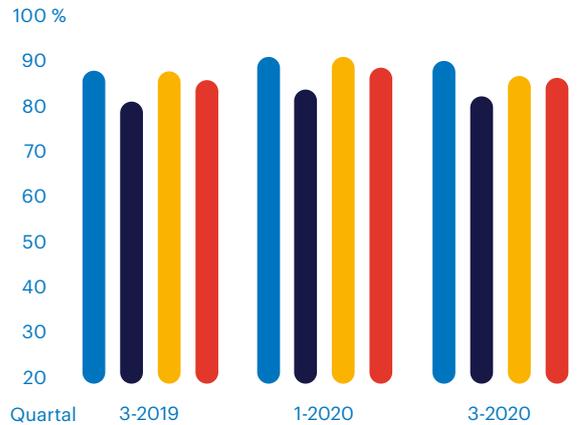
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

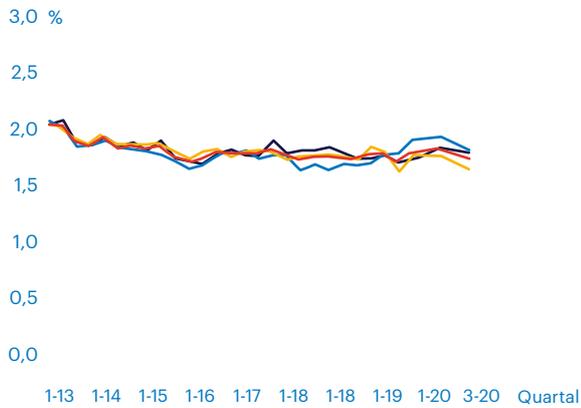


Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

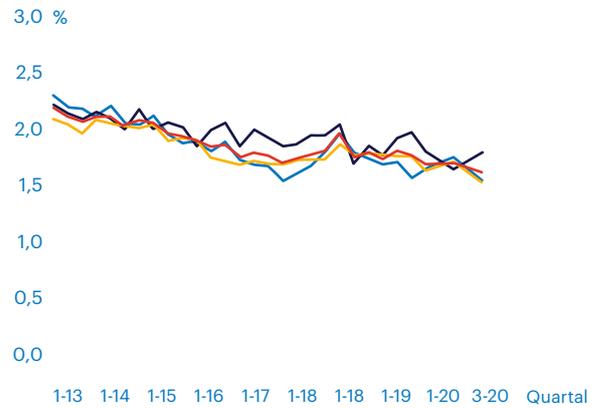
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

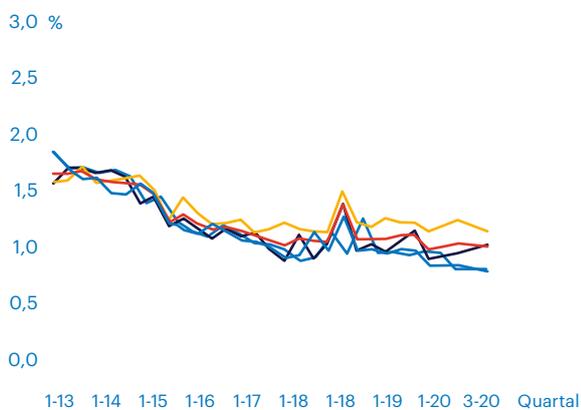
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Freie Mitarbeit

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

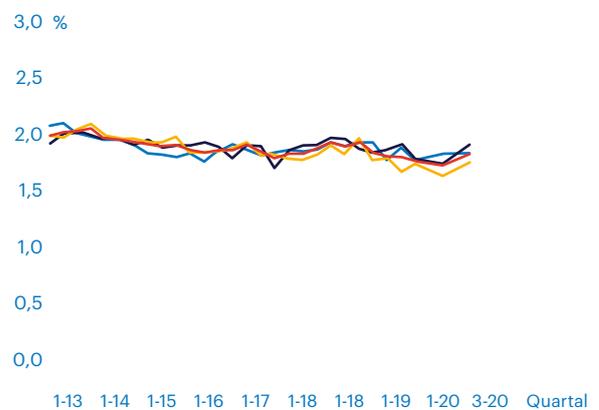
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



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 %)

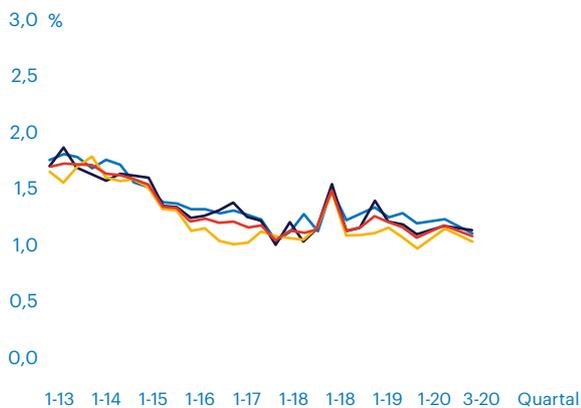
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Outsourcing

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

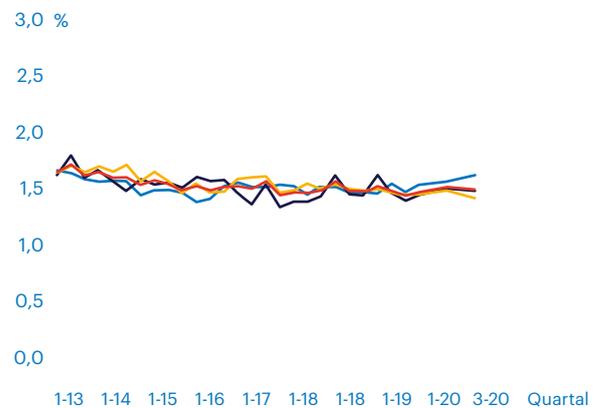
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



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 49.000 Mitarbeitern und rund 550 Niederlassungen in 300 Städten ansässig. Unser Umsatzvolumen umfasst rund 2,06 Milliarden Euro (2019). 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 23,7 Milliarden Euro (Jahr 2019), über 649.000 Mitarbeiter im täglichen Einsatz, und rund 4.900 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 Jager.

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: presse@randstad.de
www.randstad.de

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