

Ergebnisse: 3. Quartal 2023

# Randstad-ifo- Personalleiter- befragung



**ifo** INSTITUT

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

**randstad**

# Randstad

## ifo-Personalleiterbefragung

### Highlights

- Der Auf- bzw. Abbau von Überstunden sowie Arbeitszeitkonten bleiben die am häufigsten genutzten Flexibilisierungsinstrumente.
- Zeitarbeit etwas weniger nachgefragt als vor einem halben Jahr.
- Einer von fünf Ausbildungsbetrieben bietet für das kommende Ausbildungsjahr keine neuen Ausbildungsstellen an.
- Die aktuelle Nutzung von künstlicher Intelligenz in Unternehmen ist gering. 18% der Unternehmen nutzen KI in mindestens einem Unternehmensbereich, weitere 35% haben dies geplant.
- Im HR-Bereich nutzen 5% der Unternehmen KI, weitere 25% planen den Einsatz.
- Das Potenzial von KI für automatisierte Personalprozesse wird als hoch eingeschätzt.
- 84% der Befragten gehen davon aus, dass sich die Unternehmens-Personalplanung in den nächsten fünf Jahren durch den Einsatz von KI nicht ändern wird.

### Flexibilisierungsinstrumente im Personaleinsatz

Das ifo Institut führt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise deutsche Personalleiter\*innen zu verschiedensten HR-Themen. Im ersten und im dritten Quartal dreht sich das Thema um die Anwendung und Bedeutung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente der teilnehmenden Unternehmen. Anhand der Befragungsergebnisse wird analysiert, wie sich die qualitative und quantitative Nutzung der Instrumente im Zeitverlauf entwickelt und inwieweit strukturelle Änderungen erkennbar werden. Zudem werden jedes Quartal in wechselnden Sonderfragen aktuelle personalpolitisch oder arbeitsmarktrelevante Fragestellungen untersucht. Ein Themenblock drehte sich um die Ausbildungssituation und das neu beginnende Ausbildungsjahr. Weitere Sonderfragen hatten Künstliche Intelligenz (KI) zum Thema. Dabei interessierte, inwieweit KI bereits Einzug in den Unternehmen gehalten hat, welche Vorbereitungen und Planungen diese dazu treffen und welches Potenzial, aber auch welche Bedenken die Firmen bei diesem Schlagwort empfinden.

Im dritten Quartal 2023 nahmen an der Befragung 606 HR-Verantwortliche teil. Davon stammen 37 % der antwortenden Personalleiter\*innen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 22 % aus dem Handel und 41 % aus dem Dienstleistungssektor. Den größten Anteil an Befragten nehmen solche ein, die in Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitenden arbeiten: 35 % der Teilnehmenden stammen aus Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten und weitere 44 % aus Firmen mit 50 – 249 Angestellten. 11 % entfielen auf Auskünfte von Betrieben mit 250 – 499 Mitarbeitenden und 10 % auf solche mit 500 Angestellten und mehr. Die Antworten werden anhand der Branchenzugehörigkeit und der Größe des antwortenden Unternehmens gewichtet. Auf diese Weise wird die Repräsentativität der Ergebnisse für die deutsche Wirtschaft gewährleistet.

# Anwendung der Flexibilisierungsinstrumente

Die Personalleiter\*innen werden halbjährlich zur Anwendung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente in ihrem Unternehmen befragt. Ziel ist es, mit Hilfe der Antworten zu untersuchen, wie sich der Einsatz verschiedener Flexibilisierungsinstrumente über die Zeit hinweg verändert (vgl. Anhang). Abbildung 1 fokussiert sich auf die drei aktuellen vorliegenden Daten zur Anwendung von bestimmten Flexibilisierungsmaßnahmen. Der Auf- bzw. Abbau von Überstunden bleibt das am häufigsten genutzte Flexibilisierungsinstrument. Mit einem Anteil von 95 % wird dieses Instrument in nahezu allen Unternehmen und über das gesamte letzte Jahr hinweg mit aufsteigender Intensität genutzt. An zweiter und dritter Stelle in der Anwendung folgen Arbeitszeitkonten mit 91 % und innerbetriebliche Umsetzungen mit 84 %.

Beide Instrumente sind diejenigen, die im Zeitverlauf den wenigsten Schwankungen unterliegen und werden damit von den befragten Unternehmen konstant angewendet. Die Häufigkeit der Anwendung von Arbeitszeitkonten ist im Verlauf des Jahres gestiegen. Hinsichtlich der Anwendung von Minijobs und Befristungen von zusätzlichem bzw. Ersatzpersonal gab es eine Stabilisierung von 71 % auf 70 % bzw. konstanter Anwendungshäufigkeit von 64 % im Falle der Befristungen. Auf Zeitarbeit, Outsourcing und dem Einsatz freier Mitarbeiter wird im Vergleich zu Jahresbeginn weniger häufig zurückgegriffen. Zeitarbeit und Outsourcing wird in lediglich jedem zweiten Unternehmen genutzt. Der Einsatz freier Mitarbeitender ist in 43 % (nach 47 % in Q1 2023) der befragten Unternehmen Usus.

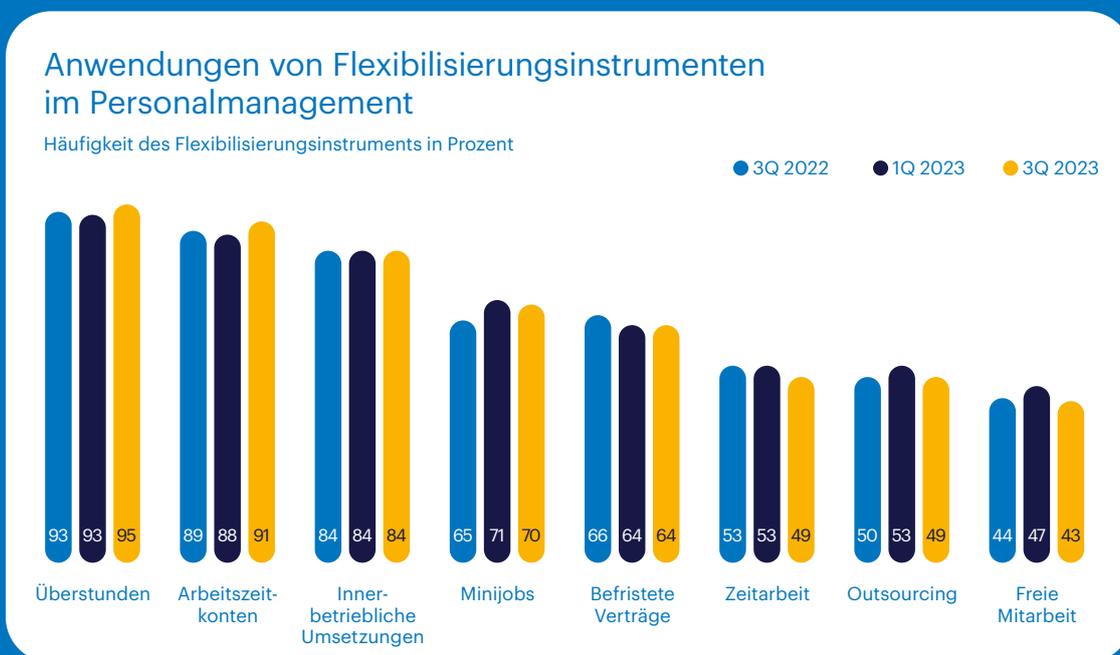


Abbildung 1

In allen drei betrachteten Wirtschaftsbereichen ist die Anwendung von Überstunden wieder leicht gestiegen. Vor allem in Handels- und Dienstleistungsbetrieben hat sich die Anwendungshäufigkeit im Vergleich zum vergangenen Jahr wieder erhöht (vgl. Abbildungen im Anhang, Seite 16). Abbildung 2 zeigt die Anwendung der Flexibilisierungsinstrumente nach Unternehmensgröße

aufgeschlüsselt. Hieraus wird ersichtlich, dass die Spannweite der Häufigkeit bei den Überstunden im Vergleich zu allen anderen Maßnahmen am geringsten ist. Es handelt sich um ein Instrument, das in fast allen Unternehmen jeglicher Größenklasse oder Branche zur Anwendung kommt.

Arbeitszeitkonten werden am zahlreichsten im Verarbeitenden Gewerbe genutzt, die Häufigkeit liegt im dritten Quartal etwas niedriger als im Verlauf des letzten Jahres (93 % im Vergleich zu 96 %). Im Dienstleistungssektor erhöhte sich die Anwendungshäufigkeit von 89 % auf 92 %. Im Handelsbereich kommt die Anwendung von Arbeitszeitkonten im Vergleich zu den beiden anderen Sektoren am seltensten vor (87 %) und unterliegt zudem etwas höheren Schwankungen als bei Industrie- und Dienstleistungsbetrieben. Arbeitszeitkonten kommen in vielen Unternehmen unterschiedlicher Unternehmensgrößen zum Einsatz. Bei einer Anzahl von 500 und mehr Beschäftigten wenden nahezu alle Befragte diese Flexibilisierungsmaßnahme an (vgl. Abbildung 2).

Hinsichtlich der Anwendung des Instruments der innerbetrieblichen Umsetzung gab es im Jahresverlauf in den Industriebetrieben keine Veränderung: Die Werte blieben auf hohen 90 %. Während im Handel etwas mehr Betriebe diese Maßnahme nutzen als vor einem Jahr (86 % vs. 81 % im 3. Quartal 2022) sank die Anwendungshäufigkeit im Dienstleistungssektor von 82 % im Vorjahr auf 78 %. Gestaffelt nach Unternehmensgröße kommt eine innerbetriebliche Umsetzung in neun von zehn Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden vor, bei einer Beschäftigtenanzahl von weniger als 50 nutzen dies drei von vier Betrieben.

Der Einsatz von Zusatzpersonal auf Minijobbasis kam in der Vergangenheit am häufigsten in Handelsbetrieben zur Anwendung. Seit einem Jahr wird dieses Instrument im Industriesektor am häufigsten genutzt (71 %), wenn auch etwas weniger als vor einem halben Jahr (75 %). Auch in den Dienstleistungsbetrieben findet diese Flexibilisierungsmaßnahme nun häufiger Anwendung (70 %) als im Handel (67 %). Ähnlich zu den Überstunden und der innerbetrieblichen Umsetzung hat die Unternehmensgröße weniger Einfluss auf die Anwendung dieses Flexibilisierungsinstruments.

Befristungen für Zusatz- bzw. Ersatzpersonal ist in Industriebetrieben im Vergleich zum halben Jahr zuvor zwar um fünf Prozentpunkte auf 76 % zurückgegangen, liegt aber dennoch weiterhin über dem Gesamtdurchschnitt. In Handelsbetrieben hingegen wurde wieder etwas mehr auf dieses Instrument zurückgegriffen, und kommt nun in jedem zweiten befragten Betrieb dieses Sektors zur Anwendung. In Dienstleistungsunternehmen stabilisierte sich der Einsatz dieses Flexibilisierungsinstruments auf 60 %. Mit Blick auf die Unternehmensgröße zeigen sich

deutliche Unterschiede: So kamen bei kleineren Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten befristete Verträge für zusätzliches Personal in nicht einmal jedem zweiten Betrieb zur Anwendung. Bei einer Anzahl von über 500 Mitarbeitenden hingegen fassen dies 92 % der befragten Unternehmen ins Auge (vgl. Abbildung 2).

Der Einsatz von Zeitarbeit gestaltet sich in den jeweiligen Wirtschaftsbereichen unterschiedlich: Dieses Instrument wird vor allem im Verarbeitenden Gewerbe (78 %) gebraucht. Mit einigem Abstand folgen Dienstleistungsbetriebe mit 38 %. Im Handel greifen nur 27 % der Befragten darauf zurück. Der Blick auf die unterschiedlichen Größenklassen zeigt eine deutliche Heterogenität zwischen kleinen (23 %) sowie sehr großen Unternehmen (90 %). Der Einsatz von Leiharbeitern in großen Unternehmen ist aktuell um fünf Prozentpunkte niedriger als vor einem halben Jahr (95 %).

Insgesamt kommt Outsourcing in jedem zweiten Industrie- und Dienstleistungsbetrieb zum Einsatz (aktuell 52 % bzw. 51 %). Im Vergleich zu den Werten vor einem halben Jahr wurde der Einsatz dieses Instruments wieder etwas zurückgeschraubt (58 % bzw. 54 % in Q1/2023). Handelsunternehmen halten sich bei dieser Art der Flexibilisierung häufiger zurück (39 %). Auch hier ist die Anwendung im Vergleich zum ersten Quartal 2023 gesunken (44 %). Es greifen vor allem mitarbeiterstarke Unternehmen (ab 500) auf dieses Instrument zurück (62 %). Die Anwendungshäufigkeit in dieser Unternehmensgröße ist aber im Vergleich zu den vorherigen sechs Monaten um zehn Prozentpunkte gesunken (72 %).

Der Einsatz freier Mitarbeiter sank im Verarbeitendem Gewerbe um neun Prozentpunkte auf 39 %. Bei den Dienstleistungs- und Handelsbetrieben hingegen gab es nur eine geringe rückläufige Entwicklung. Jeder zweite Dienstleistungs- und jeder dritte Handelsbetrieb wendet aktuell diese sehr flexible Maßnahme an. Jedes zweite Unternehmen ab 500 Mitarbeitern greift auf Freelancern zurück. Analog zum Outsourcing ist die Anwendungshäufigkeit im Vergleich zum ersten Quartal um neun Prozentpunkte in Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitenden gesunken (von 63 % auf 54 %).

## Flexibilisierungsinstrumente nach Unternehmensgröße

Häufigkeit des Flexibilisierungsinstruments in Prozent

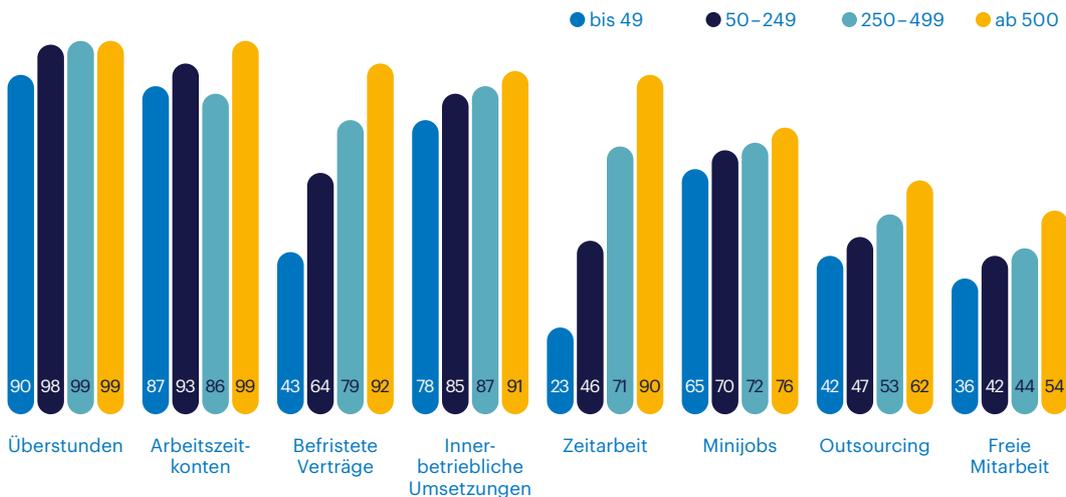


Abbildung 2

## Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen

Die Bedeutung der Flexibilisierungsinstrumente für ihr Unternehmen können die HR-Verantwortlichen jeweils mit „hoch“, „mittel“ oder „niedrig“ bzw. „keine Anwendung“ beantworten. Diese vier Antwortoptionen werden mit den Werten 3, 2 oder 1 bzw. 0 versehen, um daraus einen Mittelwert zu bilden. Dieser berechnete Durchschnitt zeigt mit aufsteigendem Wert eine höhere Bedeutung an.<sup>1</sup>

Gesamtheitlich betrachtet bleibt die Bedeutung von Flexibilisierungsinstrumenten stabil bei 1,6. Die größte Bedeutung wurde – wie in den vorherigen Befragungen zu den Flexibilisierungsinstrumenten – weiterhin Arbeitszeitkonten (2,2) und Überstunden (2,0) zugesprochen (vgl. Abbildung 3). Auch unabhängig von der Unternehmensgröße und dem Wirtschaftsbereich sind diese beiden Instrumente am wichtigsten für die Befragten, wobei ihnen größere Unternehmen eine noch höhere Wichtigkeit beimessen. Handelsbetriebe schreiben fast allen Flexibilisierungsmaßnahmen im Durchschnitt eine etwas geringere Bedeutung zu als die anderen beiden Wirtschaftsbereiche. Der Einsatz von Zusatzpersonal auf Minijobbasis hingegen entspricht bei allen drei betrachteten Wirtschaftsbereichen etwa der gleichen, im Durchschnitt eher niedrigeren, Bedeutung. In Industriebetrieben hat die Bedeutung – als auch die Anwendungshäufigkeit wie oben beschrieben – im Vergleich zum ers-

ten Quartal etwas abgenommen. In Handelsbetrieben hingegen hat in diesem Quartal die innerbetriebliche Umsetzung an Bedeutung gewonnen. Einen weiteren bedeutsamen Unterschied gibt es vor allem bei der Beurteilung von Zeitarbeit, die vorrangig für das Verarbeitende Gewerbe relevant ist (1,6). Auch Befristungen für zusätzliches Personal erhalten in Industriebetrieben einen höheren Stellenwert (1,3) als in den anderen Wirtschaftsbereichen. Abbildung 3 gibt einen detaillierten Überblick zu Bewertungen der einzelnen Instrumente je Wirtschaftsbereich. Ähnlich wie bei der Anwendung haben die Flexibilisierungsmaßnahmen Outsourcing, freie Mitarbeit und Zeitarbeit mit 0,5 bzw. 0,4 für Handelsbetriebe eine geringe Bedeutung. Unterschiede bei der Größenklasse stechen am stärksten bei Befristungen von Ersatzpersonal und Zeitarbeit hervor. So bewerteten Kleinunternehmen (bis 49 Beschäftigte) Befristungen mit einem Wert von 0,6 weniger wichtig als Großunternehmen (ab 500 Beschäftigte) mit 1,5. Ähnlich verhält es sich mit der Zeitarbeit, wonach die Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahme bei einem Mittelwert von 0,4 (kleinere Unternehmen) bzw. 1,8 (Großunternehmen) liegt. Freelancer oder Outsourcing-Maßnahmen haben bei allen Unternehmensgrößen eine niedrige Bedeutung. Sie spielen lediglich bei Unternehmen mit über 500 Mitarbeitenden eine etwas bedeutendere Rolle (0,7 bzw. 0,8).

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

## Bedeutung der Flexibilisierungsinstrumente im 1. Quartal 2023

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

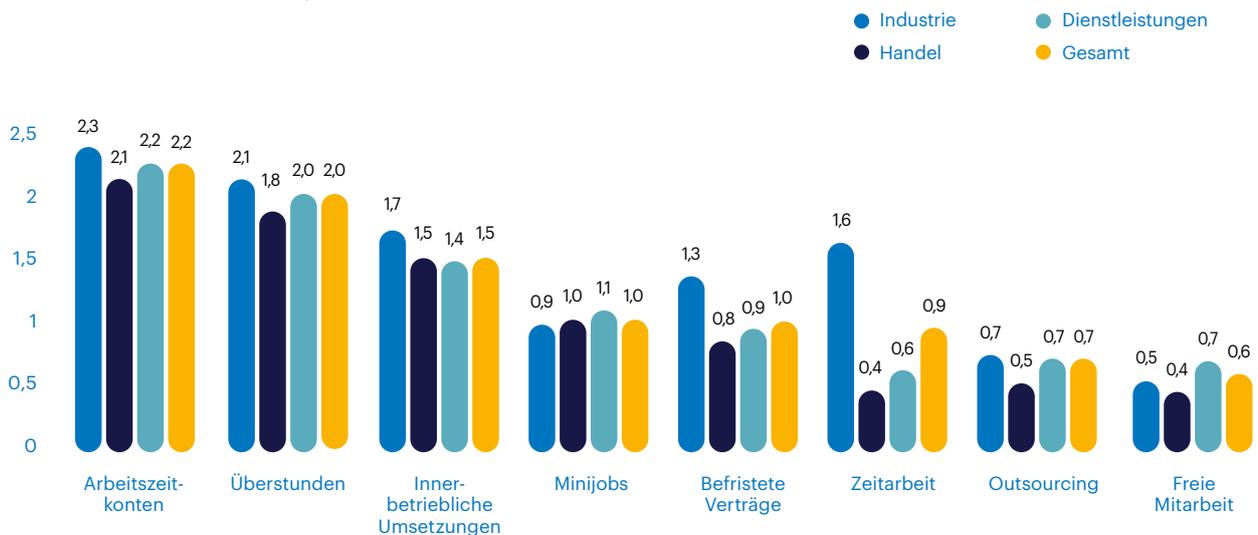


Abbildung 3

## Konjunkturelle Entwicklung

### Allgemeine konjunkturelle Situation

Das Bruttoinlandsprodukt stagnierte im 2. Quartal 2023 gegenüber dem 1. Quartal preis-, saison- und kalenderbereinigt. Im ersten Quartal war die Wirtschaftsleistung zum Vorquartal zurückgegangen (-0,1 % im 1. Quartal 2023). Der Rückgang im 1. Quartal war auf die weiterhin bestehenden hohen Preissteigerungen zurückzuführen. Dies schlug sich vor allem in den privaten Konsumausgaben nieder, die preis-, saison- und kalenderbereinigt um 1,2 % zurückgingen. Zudem nahmen auch die staatlichen Konsumausgaben mit -4,9 % im Vergleich zum Vorquartal deutlich ab. Trotzdem waren die Investitionen höher als im 4. Quartal 2022. Nach den rückläufigen Investitionen in Bauten und Ausrüstungen gegen Ende des Jahres, stiegen die Bauinvestitionen auch wegen der guten Witterung im 1. Quartal 2023 preis-, saison- und kalenderbereinigt merklich um 3,9 %, ebenso wie die Investitionen in Ausrüstungen (+3,2 %). Auch die Auslandsgeschäfte brachten positive Impulse: Im Vergleich zum 4. Quartal 2022 wurden preis-, saison- und kalenderbereinigt insgesamt 0,4 % mehr Waren und Dienstleistungen exportiert. Im Gegensatz dazu sanken die Importe um 0,9 %, was unter anderem auf die schwächere Einfuhr von mineralischen Brennstoffen sowie chemischen Erzeugnissen zurückzuführen war. Die Stabilisierung der Konsumausgaben der privaten Haushalte im 2. Quartal sorgte dafür, dass das BIP nurmehr stagnierte und nicht mehr sank. Die Inflationsrate lag im Juli 2023 bei +6,2 %. Im Juni hat-

te diese noch bei +6,4 % gelegen. Trotz der Abschwächung bleibt die Inflationsrate auf einem hohen Niveau, was vor allem an der Preisentwicklung der Nahrungsmittel liegt. Gleichzeitig erhöhten sich die Energiepreise wieder etwas stärker als in den Vormonaten.

In seiner ifo Konjunkturprognose vom Juni 2023 rechnet das ifo Institut mit einer Schrumpfung der deutschen Wirtschaftsleistung in diesem Jahr um 0,4 %. Im kommenden Jahr wird hingegen eine Steigerung um 1,5 % erwartet. Laut Prognose wird die Inflation langsam von 6,9 % (Wert von 2022) auf 5,8 % in diesem Jahr und dann auf 2,1 % im Jahr 2024 sinken. Trotz der Erholung des privaten Konsums wird dieser im aktuellen Jahr noch rückläufig sein. Erst 2024 wird er wieder um 2,2 % zunehmen. Auf das ganze Jahr 2023 gesehen werden die Bauinvestitionen weiter schrumpfen, nach -1,8 % im vergangenen Jahr werden -2,2 % in diesem Jahr und -3,2 % im Jahr 2024 prognostiziert. Grund dafür ist der nur langsam zurückgehende Anstieg der Baupreise und die weiterhin hohen Kreditzinsen, sodass die Nachfrage nach Bauleistungen weiter sinken wird. Im Verarbeitenden Gewerbe wird dank der hohen Auftragsbestände mit einer moderaten Ausweitung der Produktion gerechnet. Mit dem allmählichen Auslaufen der Lieferengpässe dürften wieder deutlich kräftigere Expansionen zu sehen sein.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Detaillierte Informationen zur Entwicklung der Konjunktur können der aktuellen ifo Konjunkturprognose für den Sommer 2023 entnommen werden: <https://www.ifo.de/pressemitteilung/2023-06-21/ifo-konjunkturprognose-sommer-2023-deutsche-wirtschaft-schrumpft-2023> (aufgerufen am 09.08.2023).

## ifo Konjunkturuhr Personaldienstleistung

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

Nachdem die Werte des Geschäftsklimas für die Personaldienstleister im Sommer 2021 ihren Jahreshöhepunkt erreicht hatten, blieben sowohl die Geschäftslage als auch die Erwartungen in den nächsten Monaten auf einem guten Niveau. Anfang des Jahres 2022 trübte sich das Geschäftsklima dann wieder ein. Während die Geschäftslage die Unternehmen in der ersten Jahreshälfte häufig zufrieden stellte, waren die Erwartungen deutlich vom Pessimismus geprägt. Im Verlauf der zweiten Jahreshälfte wurde die Geschäftslage zunehmend ungünstiger bewertet. Zu Beginn des Jahres 2023 wurde die Geschäftslage wieder deutlich besser bewertet, ebenso wie die Geschäftserwartungen, die die Unternehmen aber nach wie vor vermehrt negativ bewerteten. Am aktuellen Rand deutet der Zeiger der Konjunkturuhr weiterhin auf Krisen-Modus. Die Geschäftslage ist weit in den negativen Bereich abgerutscht und auch die Erwartungen sind pessimistisch. Dies zeigt, dass die Situation der Unternehmen nach wie vor von Belastungen geprägt ist.

### ifo Konjunkturuhr Personaldienstleister

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

Geschäftserwartungen

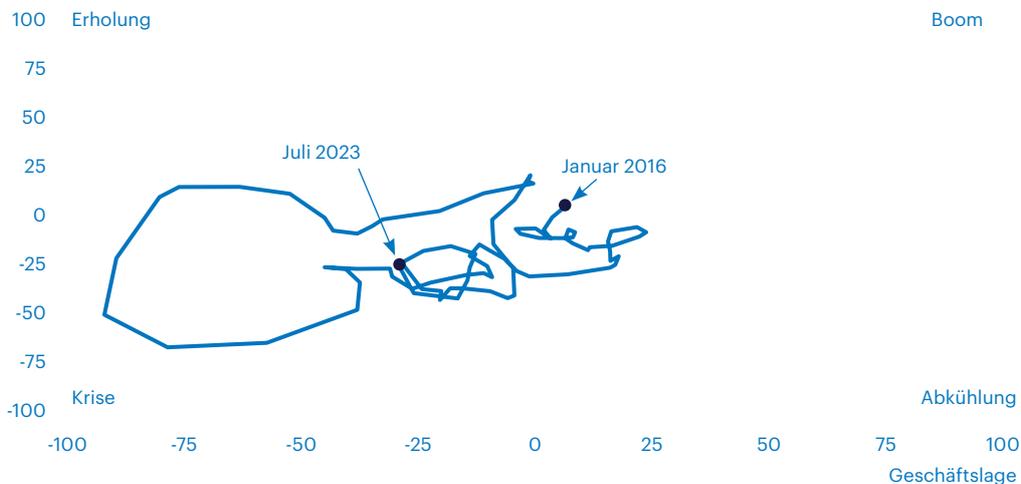


Abbildung 4

## Themenblock Ausbildungssituation 2023/2024

Das duale Ausbildungssystem in Deutschland dient als Schlüssel in die Berufswelt und erlangt weltweit hohes Ansehen. Der erste Themenblock für die Umfrage des dritten Quartals beleuchtete die Ausbildungssituation in den Betrieben und die Veränderungen der Bewerbersituation im Vergleich zu den zurückliegenden Jahren. Von den teilnehmenden HR-Verantwortlichen geben 80 % an, dass es sich in ihrem Fall um einen Ausbildungsbetrieb handelt. Mit einem Anteil von 71 % wird in Dienstleistungsbetrieben am wenigsten ausgebildet. 80 % der befragten Handels- und 92 % der Industrieunternehmen bilden nach eigener Angabe aus. Mit steigender Mitarbeiterzahl nehmen auch die ausbildenden Firmen zu. So sind fast alle Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten ausbildende Unternehmen, während dies bei kleinen Unternehmen (mit bis zu 50 Beschäftigten) auf 64 % zutrifft. Die ausbildenden Betriebe wurden gebeten, eine allgemeine Einschätzung zur Qualität ihrer Auszubildenden zu geben. 63 % der antwortenden HR-Verantwortlichen sind mit ihren Azubis zufrieden. 18 % bescheinigten eine sehr gute Qualität, und in etwa ein gleich großer Anteil (17 %) berichtete über eine weniger gute Qualität. Ein sehr geringer Anteil (2 %) bescheinigte seinen jeweiligen Azubis eine ungenügende Arbeitsweise. Insbesondere der Handel beklagte eine weniger gute Qualität (28 %) der Auszubildenden. Mitarbeiterstarke Unternehmen (ab 500 Beschäftigten) sind mit der aktuellen Qualität ihrer Auszubildenden sehr zufrieden (37 %). Die überwiegende Mehrheit der befragten Ausbildungsbetriebe (71 %) sind der Ansicht, dass sich die Qualität der Bewerbenden in den vergangenen fünf Jahren verschlechtert habe. Ein Viertel ist der Meinung, dass sie gleichgeblieben ist. Einer von drei Dienstleistungsbetrieben sieht keine wesentliche Veränderung in der Qualität der Bewerbenden im Vergleich zu den Vorjahren (32 %). Vier von fünf Ausbildungsbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten sehen eine Verschlechterung in der Qualität der Anwärter für Ausbildungsberufe.

Für das neue Ausbildungsjahr 2023/2024 werden in 39 % der befragten Ausbildungsbetriebe genauso viele Plätze, in 19 % mehr als im Vorjahr besetzt (vgl. Abbildung 5). 14 % berichteten, dass weniger Ausbildungsplätze als im Vorjahr vergeben wurden. 9 % befinden sich noch im Besetzungsprozess, während 19 % der befragten Ausbildungsbetriebe keine neuen Ausbildungsplätze anbieten. Vor allem Handelsbetriebe werden für das kommende Jahr keine neuen Ausbildungsplätze anbieten (35 %). 12 % haben den Besetzungsprozess noch nicht abgeschlossen. Auch hinsichtlich des Umfangs berichten 15 % der Handelsbetriebe (15 %), dass sie weniger Ausbildungsstellen anbieten als im Vorjahr. Ob es sich hierbei um eine angebotsoder nachfragebedingte Entwicklung handelt, ist allein aus der Fragestellung nicht ersichtlich. Laut der zuletzt verfügbaren Statistik der Bundesagentur für Arbeit zur Situation am Ausbildungsmarkt ist Kaufmann/-frau im Einzelhandel der am häufigsten angebotene Ausbildungsberuf (36.800 angebotene Ausbildungsstellen im Jahr 2021/2022)<sup>3</sup>. Gleichzeitig sehen jedoch weniger junge Menschen in diesem Ausbildungsberuf ihren Berufswunsch, weshalb gerade in Handelsbetrieben ein höherer Bewerbermangel resultieren dürfte. Bei der Unterscheidung nach Größenklassen befinden sich vor allem Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten noch im Besetzungsprozess (16 %). Firmen mit über 499 Beschäftigten hingegen haben ihre Ausbildungsplatzvergabe weitgehend abgeschlossen und nur 5 % bieten keine neuen Ausbildungsplätze an. Im großen Gegensatz dazu bieten 41 % der Betriebe mit unter 50 Beschäftigten keine neuen Plätze für Azubis an.

<sup>3</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Situation am Ausbildungsmarkt, Nürnberg, Oktober 2022

## Ausbildungsumfang für das Ausbildungsjahr 2023/24

Gewichtete Anteile in Prozent, nach Wirtschaftsbereichen und Größenklasse (Anzahl der Mitarbeitenden)  
Als Anteil an allen ausbildenden Unternehmen

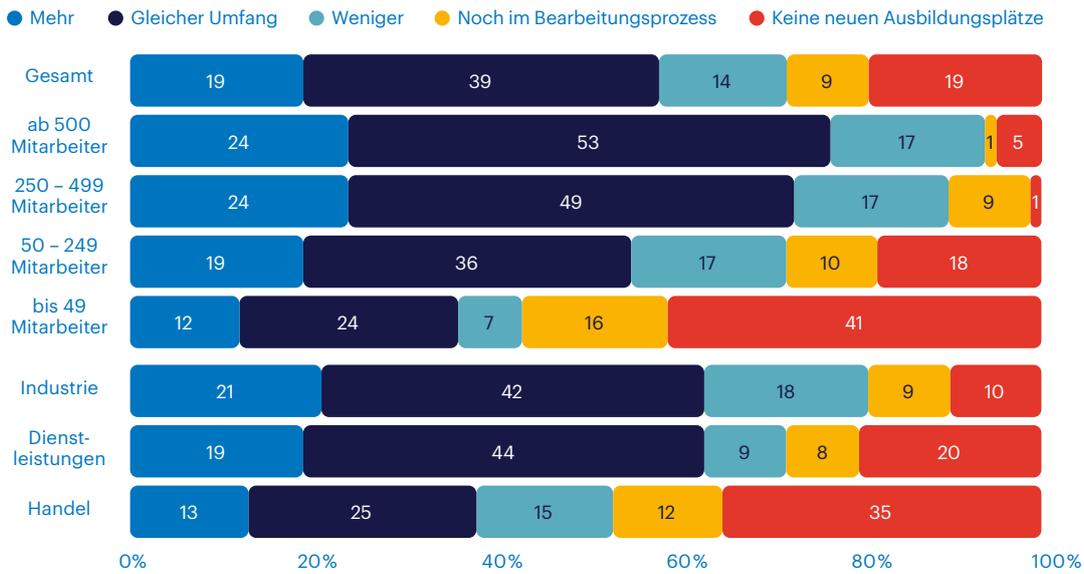


Abbildung 5

# Sonderfragen im 3. Quartal 2023

## Künstliche Intelligenz

Die Sonderfragen des dritten Quartals 2023 drehen sich um das Thema Künstliche Intelligenz und deren Implementierung im HR-Bereich sowie in anderen Bereichen von Unternehmen. KI-basierte Systeme nutzen Techniken wie maschinelles Lernen und Deep Learning, um mit Hilfe großer Datenmengen komplexe Aufgaben wie Mustererkennung, Sprachverarbeitung, Trendanalyse und Entscheidungsfindung zu automatisieren. Zuletzt hat insbesondere die Verbreitung von Chatbot-Anwendungen, wie beispielsweise Chat-GPT des Unternehmens OpenAI, KI in den Fokus des öffentlichen Interesses gerückt.<sup>4</sup> Mögliche Einsatzgebiete von KI im HR-Bereich sind vielfältig: Diese reichen von der Hilfe beim Recruiting, wie zum Beispiel beim Verfassen von Stellenanzeigen, beim Herausfiltern von Schlüsselbegriffen oder bei der Vorauswahl von Bewerbern, über die Unterstützung von Vorstellungsgesprächen sowie bei administrativen Aufgaben und der strategischen Mitarbeiterplanung. Vor allem hinsichtlich des sich zuspitzenden Arbeitskräftemangel stehen HR-Abteilungen vor neuen Herausforderungen.

Da Arbeitskräfte knapp sind, müssen HR-Abteilungen verstärkt Anstrengungen unternehmen, um talentierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten. Hierfür sind unter anderem innovative Rekrutierungsstrategien für potenzielle Kandidaten, aber auch das Entwickeln von Konzepten für attraktive Arbeitsbedingungen wichtig, um bestehende Mitarbeitende zu binden. KI kann hier ein entscheidender Faktor sein, um solche Strategien zu entwickeln und wettbewerbsfähig zu bleiben. Die folgende Analyse konzentriert sich im ersten Abschnitt darauf, inwiefern die befragten Unternehmen zum jetzigen Zeitpunkt Künstliche Intelligenz einsetzen und wenn ja, in welchen Unternehmensbereichen sie dies tun. Der zweite Teil gibt eine Einschätzung darüber, inwieweit die Teilnehmenden Bedenken gegenüber dem Einsatz von KI haben, aber auch welches Potenzial sie in der Nutzung sehen. Abschließend geben die befragten Unternehmen einen Ausblick welchen Einfluss KI in den nächsten fünf Jahren hinsichtlich ihres Personalplanungsumfangs haben wird.

<sup>4</sup> Europäisches Parlament (2020), »Was ist künstliche Intelligenz und wie wird sie genutzt?«, verfügbar unter: <https://www.euro-parl.europa.eu/news/de/headlines/society/20200827STO85804/was-ist-kunstliche-intelligenz-und-wie-wird-sie-genutzt>, aufgerufen am 11.08.2023.

## Geringe Anwendung von KI-Tools

Betrachtet man die Anwendung von KI-Tools zum aktuellen Zeitpunkt, ist diese noch relativ gering. 18 % der Unternehmen nutzen KI in mindestens einem Unternehmensbereich, weitere 35 % haben dies geplant.

Im HR-Bereich nutzen zum aktuellen Zeitpunkt ca. 5 % der Unternehmen Künstliche Intelligenz, geplant haben dies knapp ein Viertel der Betriebe. 70 % der befragten Unternehmen setzen es weder zum aktuellen Zeitpunkt ein, noch haben sie dies in Planung (vgl. Abbildung 6). Hier lassen sich deutliche Unterschiede in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen erkennen: Während der Dienstleistungssektor mit 7 % aktueller Nutzung die Gruppe vor dem Handel (5 %) und der Industrie (4 %) anführt, planen 40 % der Industriebetriebe, dies in naher Zukunft zu tun, wohingegen es bei den Dienstleistern 18 % und im Handel 14 % sind. Auch in den Größenklassen zeigt sich eine deutliche Tendenz: In Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden nutzen 8 % KI im HR-Bereich, während dies in Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden 2 % tun. Bei dem geplanten Einsatz stehen ebenfalls die größten Betriebe mit 51 % an der Spitze, gefolgt von Unternehmen mit 250-499 Mitarbeitenden (32 %), Firmen mit 50-249 Mitarbeitenden (19 %) und mit bis zu 49 Mitarbeitenden (12 %). Ähnliche Ergebnisse zeigen sich auch für die anderen Einsatzfelder: In der Verwaltung, in der Administration und im IT-Bereich setzen 6 % der Teilneh-

menden KI ein. Rund ein Drittel plant dies für die Zukunft. Hier besteht bereits ein höherer Einsatz bei der Industrie und im Handel (je 7 %) als bei den Dienstleistern (5 %). In der Beschaffung planen hingegen nur ein Fünftel der Betriebe, KI einzusetzen. Rund 4 % nutzen dies bereits. Die Unterschiede in den Wirtschaftsbereichen kommen auch dadurch zustande, dass die Beschaffung in der Industrie einen größeren Teil einnimmt als bei Dienstleistern. Dementsprechend nutzen 5 % der Unternehmen der Industrie KI in der Beschaffung und weitere 33 % haben dies geplant, wohingegen 3 % der Dienstleister KI in diesem Bereich nutzen und 13 % dies geplant haben. Im Handel berichteten 7 % von einer aktuellen Nutzung und 15 % von einer geplanten Nutzung. Auch in der Produktion und bei Dienstleistungen ist KI ein Thema (aktuelle Nutzung: 5 %, geplant: 22 %). Die Industriebetriebe bilden hier die Spitze mit 6 % aktueller und 33 % geplanter Nutzung. Die Dienstleister nutzen dies auch in 5 % der Fälle, geplant haben dies 20 % der Unternehmen. Im Marketing und im Vertrieb behelfen sich rund 7 % mit KI, weitere 29 % planen, dies in Zukunft zu tun. Auch hier bilden die Industrieunternehmen die Spitze: hier gaben 10 % der Unternehmen eine aktuelle Nutzung an. Was die Planung anbelangt, befinden sich alle Wirtschaftsbereiche zwischen 25 % und 31 %. Über alle Einsatzbereiche hinweg zeigt sich, dass die (geplante) Nutzung mit der Unternehmensgröße steigt.

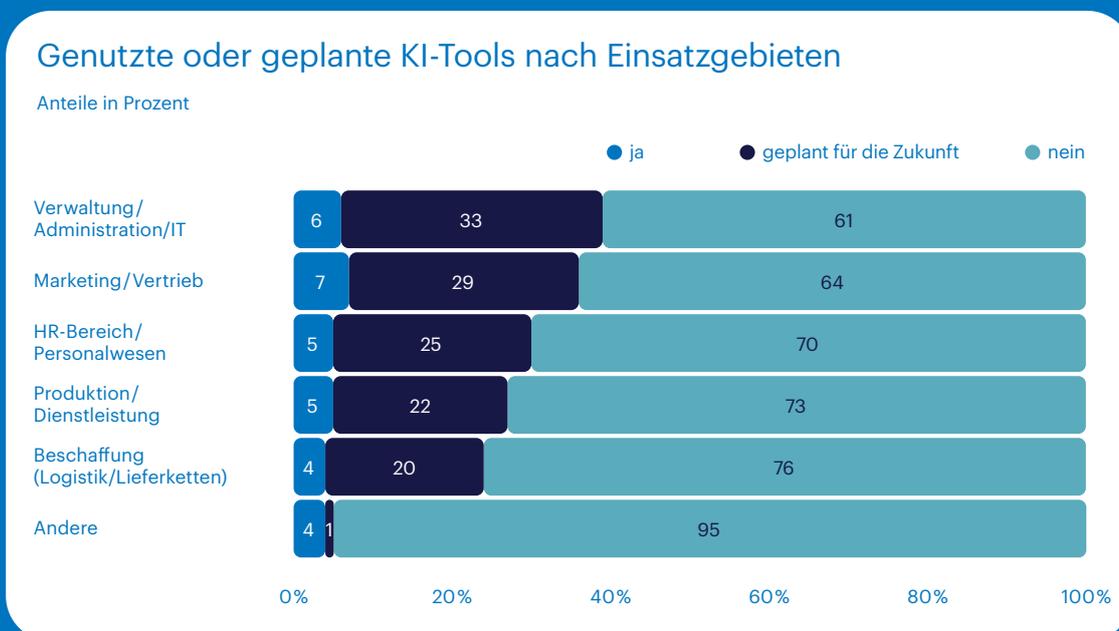


Abbildung 6

Neben der Anwendung von Künstlicher Intelligenz im Generellen interessiert auch, welche KI-Tools Anwendung finden. Die Frage nach der aktuellen Nutzung sowie der Planung zeigt, dass solche Tools in den befragten Unternehmen zum aktuellen Zeitpunkt noch wenig eingesetzt werden. 44 % der Teilnehmenden machten keine Angabe und 39 % gaben an, keine KI-Tools zu nutzen. Für weitere 1 % ist dies noch unklar. Von den genannten Tools war ChatGPT mit 8 % das mit Abstand häufigste. Weitere Nennungen (jeweils etwa 1 %) umfassten Tools für das Recruiting und zum Automatisieren. Automatisie-

rungstools können dafür genutzt werden, sich wiederholende Aufgaben von einer KI übernehmen zu lassen, um Zeit zu sparen, die Produktivität am Arbeitsplatz zu steigern sowie die Fehleranfälligkeit zu minimieren. Auch genannt wurden Chatbots sowie Übersetzungs-KIs, Business Intelligence Tools und Bildbearbeitungstools. Business Intelligence Tools nutzen Daten zur Analyse verwertbarer Informationen, die Führungskräften, Managern und anderen Endanwendern hilft, fundierte Geschäftsentscheidungen zu treffen. Einige Teilnehmende gaben auch an, eigene KI-Tools zu entwickeln.

## Ein Viertel der Unternehmen ergreift Maßnahmen rund um den Einsatz von KI

Der Einsatz von KI stellt Unternehmen auch vor neue Situationen und Herausforderungen. Das Ergreifen von Maßnahmen, zum Beispiel in Bezug auf rechtliche Aspekte kann deshalb von Nöten sein. Drei Viertel der befragten Unternehmen gaben an, aktuell keine Maßnahmen rund um den Einsatz von KI zu ergreifen. In der Industrie war dieser Anteil etwas geringer (69 %). Dementsprechend ergreifen 31 % der Teilnehmenden dieses Wirtschaftsbereichs Maßnahmen in Bezug auf KI, im Dienstleistungsbereich sind es 24 %, im Handel 17 %. Auch hier gilt: je größer das Unternehmen ist, desto aktiver sind die Unternehmen bezüglich KI und desto mehr Maßnahmen

kommen zum Einsatz. Rund die Hälfte der Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden ergreifen Maßnahmen in Bezug auf KI, in Betrieben mit 250-499 Mitarbeitenden sind es ein Viertel, mit 50-249 Mitarbeitenden 22 % und in kleinen Betrieben mit bis zu 49 Mitarbeitenden 12 %. In Unternehmen, die Maßnahmen ergreifen, wird dies am häufigsten in Form von Arbeits- und Expertengruppen gemacht (53 %), gefolgt von Fortbildungen (43 %) (vgl. Abbildung 7). Richtlinien und Handlungsanweisungen bestehen in 27 % der Fälle. Weitere 13 % ergreifen andere Maßnahmen.

### Ergriffene Maßnahmen rund um das Thema KI

gewichtete Anteile in Prozent, Mehrfachnennung

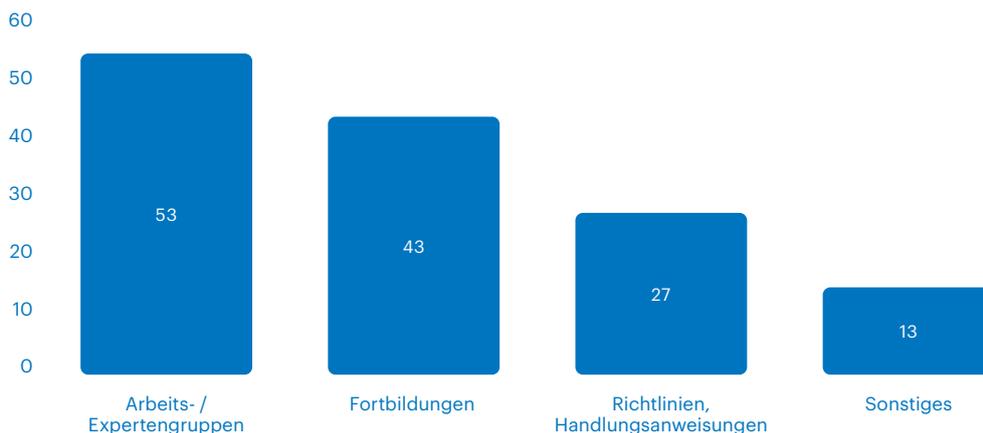


Abbildung 7

## Große Mehrheit hat Bedenken bezüglich des Einsatzes von KI

Die Frage nach Bedenken hinsichtlich des Einsatzes von KI bejahten 86 % der Teilnehmenden. Dies war in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen und Größenklassen nahezu gleich. Die größten Bedenken äußerten die Teilnehmenden bezüglich fehlendem Know-how. 62 % der Unternehmen gaben an, dass sie dies beschäftigt (vgl. Abbildung 8). Auch rechtliche Aspekte sind in Bezug auf

KI ein großes Thema: 48 % äußerten Bedenken hinsichtlich der rechtlichen Lage. Weitere Bedenken beziehen sich auf fehlendes Vertrauen in die Künstliche Intelligenz (34 %), den großen Aufwand, den die Implementierung nach sich zieht (19 %) sowie hohe Kosten (18 %). Bei einem Viertel der Teilnehmenden ist fehlende Akzeptanz ein Problem. Für 22 % ist durch KI kein Mehrwert ersichtlich.

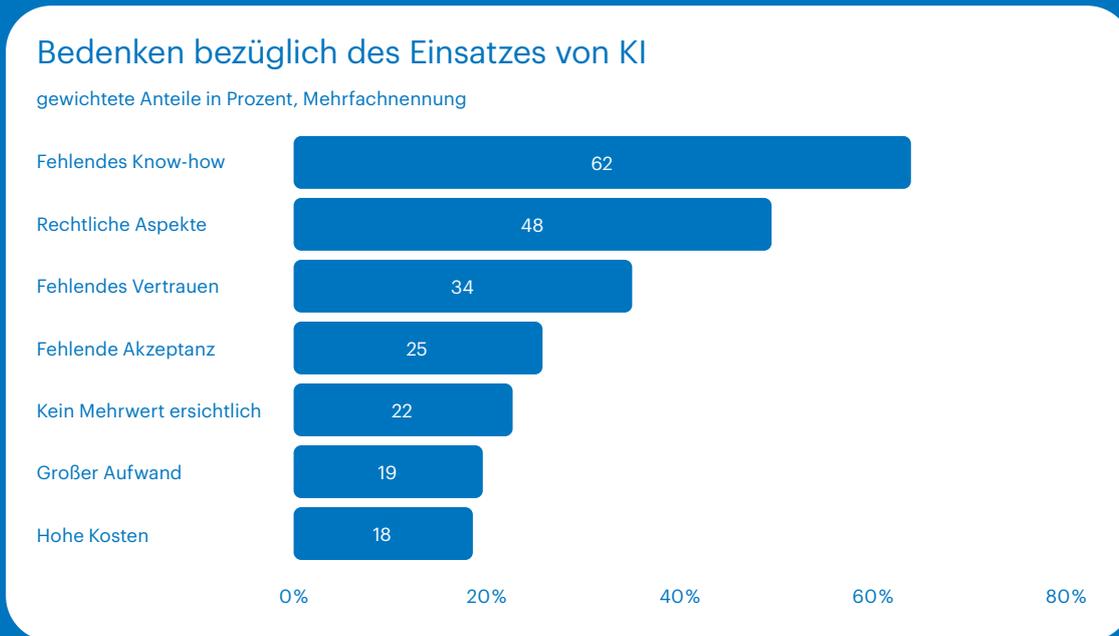


Abbildung 8

## Bestehendes Potenzial von KI im HR-Bereich

Während die Unternehmen in einigen Bereichen Bedenken bezüglich des Einsatzes von KI haben, sehen diese aber durchaus auch Potenzial dessen in verschiedenen Gebieten. Das größte Potenzial sehen die Befragten im Bereich der Automatisierung. Hiermit ist das Automatisieren von Personalprozessen gemeint, zum Beispiel im Hinblick auf Verträge, Gehälter und Benefits. 19 % der Teilnehmenden gaben hier ein hohes und 31 % ein mittleres Potenzial an (vgl. Abbildung 9). Dennoch spricht sich über ein Viertel für kein Potenzial in diesem Bereich aus. In der Industrie schätzen 24 % das Potenzial als hoch ein,

im Handel sind es 18 % und bei den Dienstleistern 17 %. Auch in der Rekrutierung und im Bewerbermanagement wird Potenzial erwartet. 14 % schätzen dieses als hoch ein, weitere 37 % als mittel. Auch hier sieht rund ein Viertel der Unternehmen gar kein Potenzial. Vor allem im Dienstleistungsbereich stehen die Befragten dem kritisch gegenüber (29 %). Im Leistungsmanagement hingegen, was beispielsweise die Bewertung von Mitarbeitenden sowie Prognosen umfasst, spricht sich die Mehrheit für niedriges (31 %) oder gar kein Potenzial (28 %) aus. 12 % sehen hier hohes und weitere 29 % mittleres Potenzial.

Bei den Handelsbetrieben sehen die meisten Teilnehmenden hohes Potenzial (16 %), in der Industrie die wenigsten (10 %). Dafür führen die Industriebetriebe die Kategorie des mittleren Potenzials an. In der Personalentwicklung sieht die Mehrheit niedriges (30 %) oder gar kein Potenzial (30 %). Rund ein Drittel schätzt das Potenzial jedoch als mittelhoch ein. Hier zeigen sich die Industriebetriebe am wenigsten skeptisch. Auch im Aufgabenfeld der Mitarbeiterbindung steht die Mehrheit

der Befragten dem Einsatz von KI zwiespalten gegenüber. 32 % schätzen das Potenzial von KI hier als hoch ein, weitere 32 % als niedrig und 27 % sehen gar kein Potenzial. Knapp ein Zehntel der Unternehmen sieht dagegen hohes Potenzial. Die Dienstleister sind hierbei kritischer als Industrie- und Handelsbetriebe. Ein Blick auf die Größenklassen zeigt das schon zuvor beobachtete Muster: je höher die Größenklasse, desto mehr Potenzial wird gesehen.

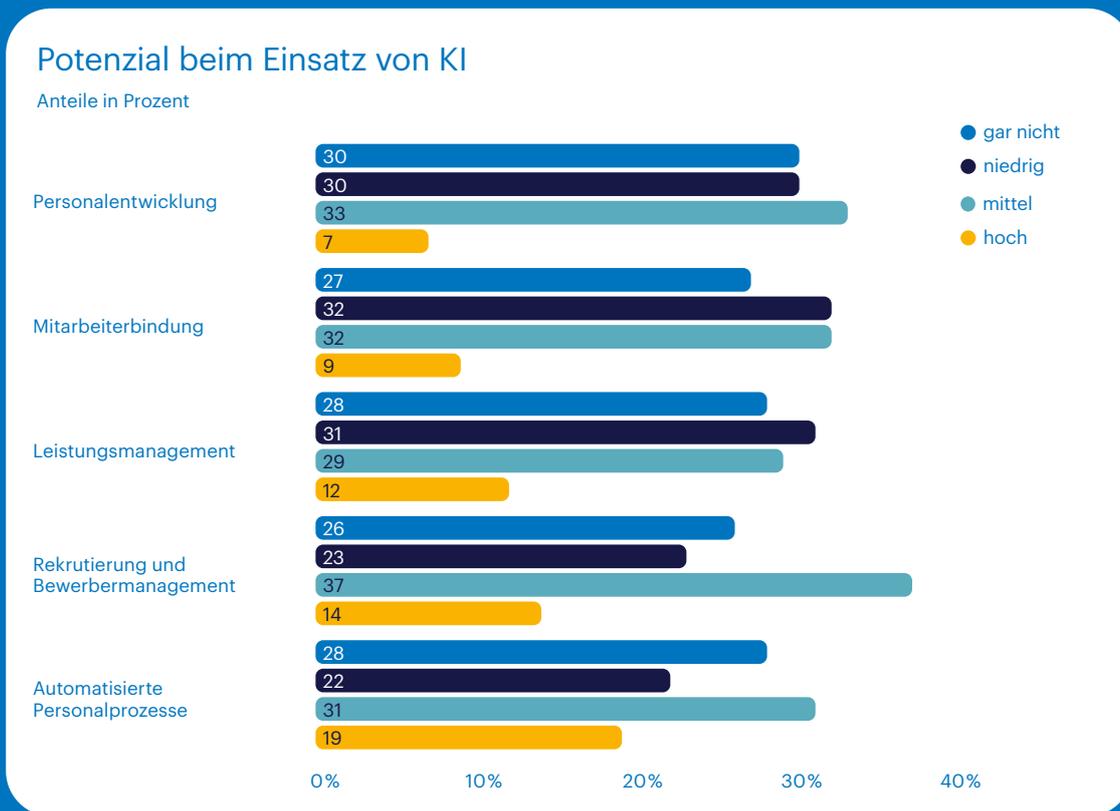


Abbildung 9

## Wenig Einfluss von KI auf Personalentwicklung

Dem Einfluss von KI auf die Personalentwicklung messen die befragten Unternehmen eher eine geringe Bedeutung bei. Die überwiegende Mehrheit (84%) geht davon aus, dass sich die Unternehmens-Personalplanung in den nächsten fünf Jahren nicht durch den Einsatz von KI ändern wird. 13% der Betriebe sind der Meinung, dass sie durch den Einsatz von KI weniger Personal einstellen werden. Vor allem im Handel ist dies ein Thema: hier geben 17% an, dass sie aufgrund von KI mit weniger Personal planen, in der Industrie sind es

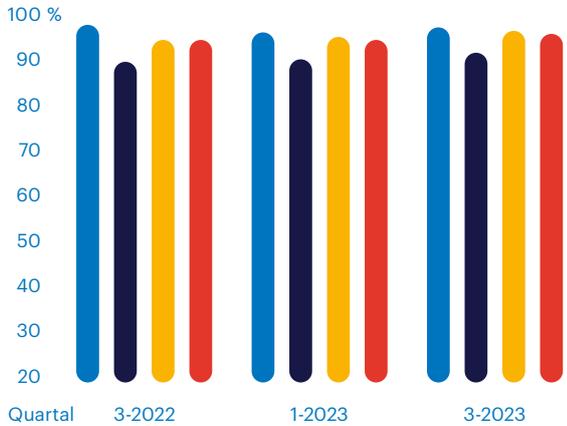
15%, im Handel ein geringerer Anteil von 9%. Was die Größenklassen angeht, lässt sich kein Muster erkennen: bei den Betrieben in den mittleren beiden Größenklassen, also mit 50-249 Mitarbeitenden sowie 250-499 Mitarbeitenden rechnen 4% bzw. 5% mit mehr Personal und 15% bzw. 16% mit weniger Personal. Kleine Betriebe mit bis zu 49 Mitarbeitenden sowie große Betriebe ab 500 Mitarbeitenden rechnen mit weniger Änderung durch KI (gleich viel: 88% bzw. 86%).

# Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

## Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

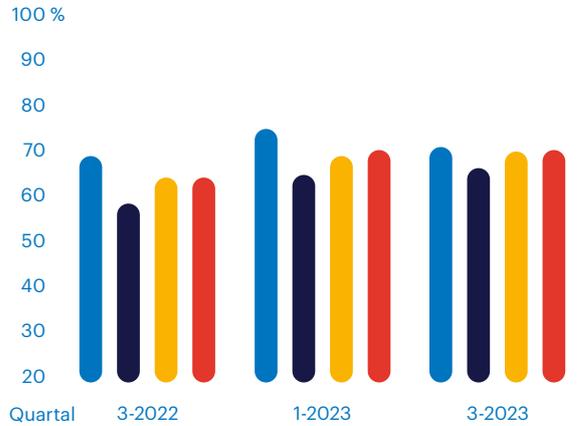
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

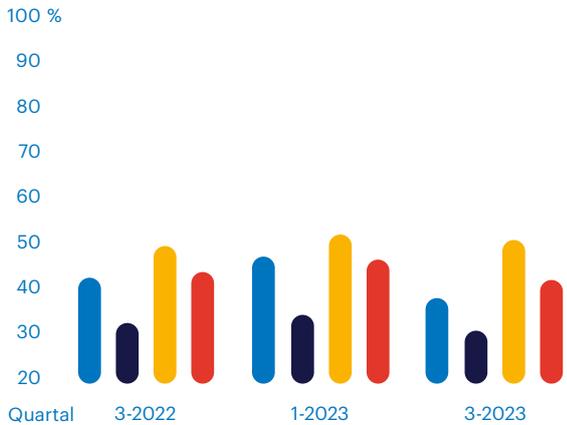
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Freie Mitarbeit

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

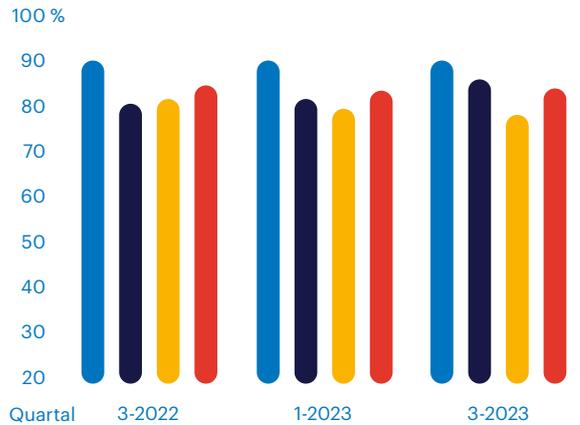
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

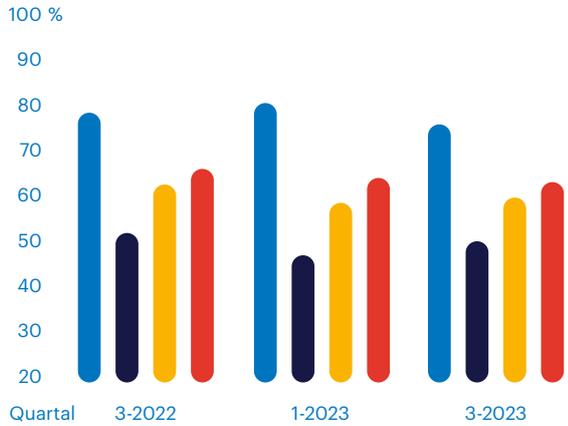


# Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

## Befristete Verträge

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

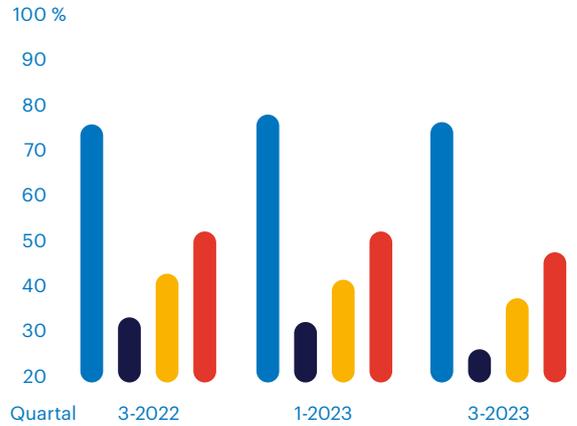
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

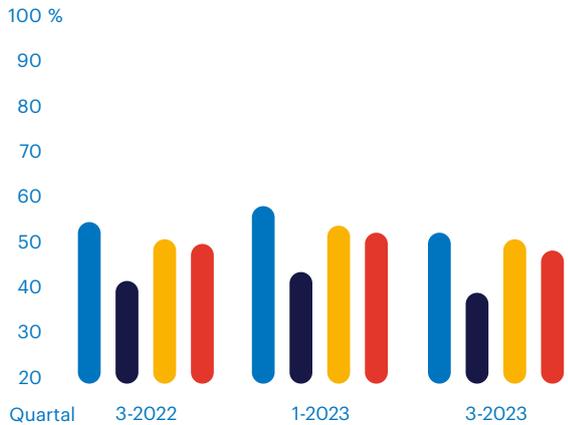
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Outsourcing

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

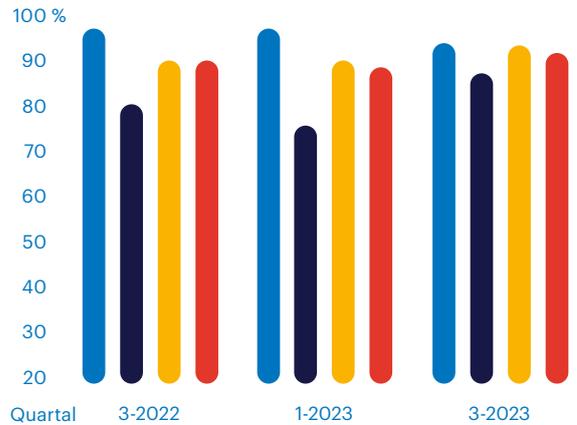
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

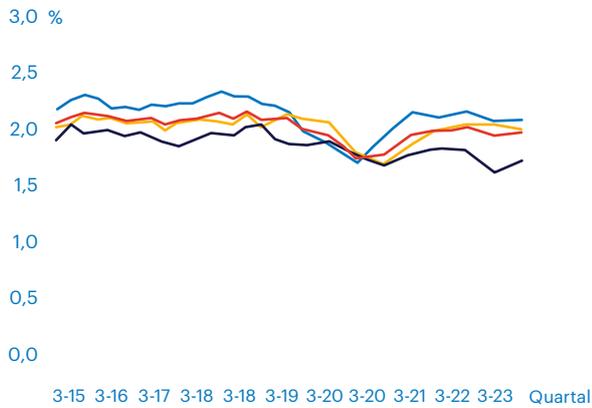


# Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

## Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

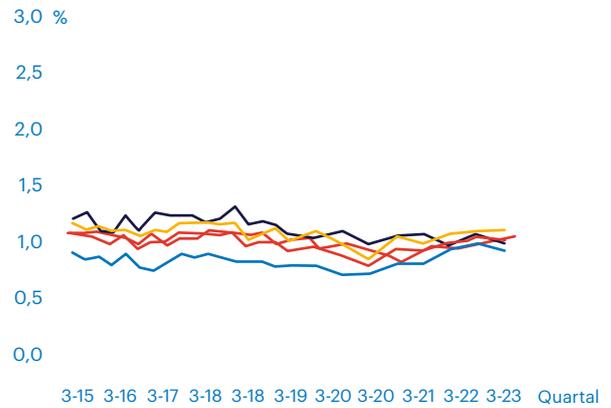
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

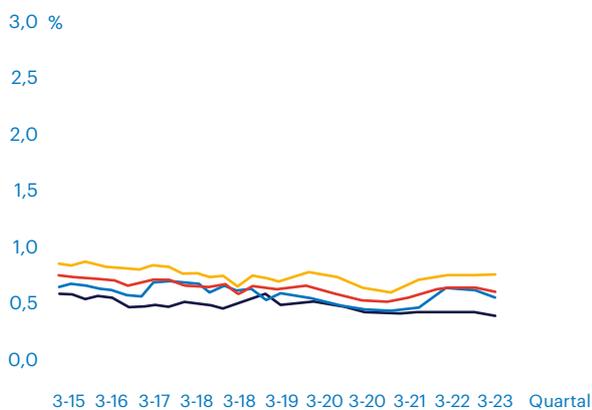
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Freie Mitarbeit

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

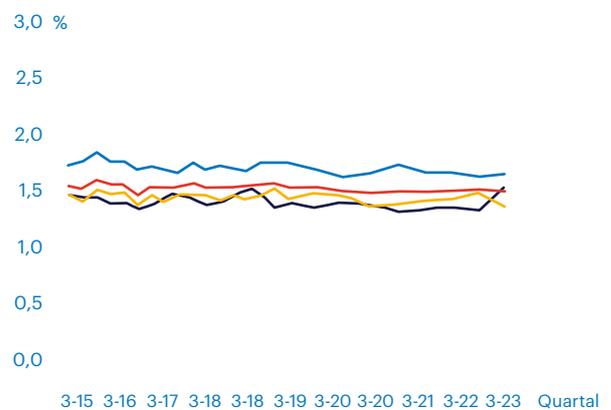
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

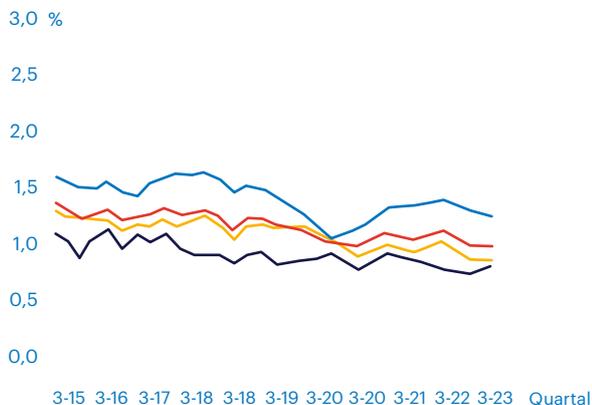


# Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

## Befristete Verträge

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

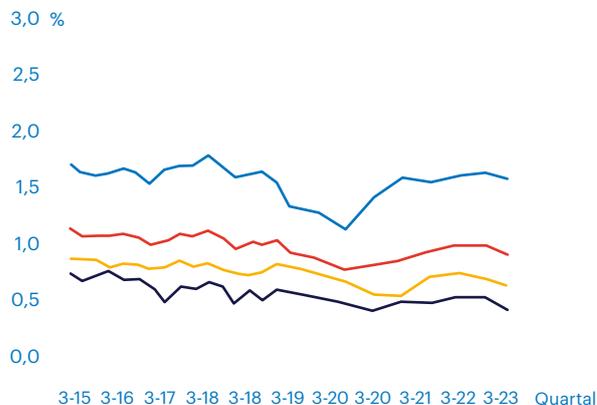
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

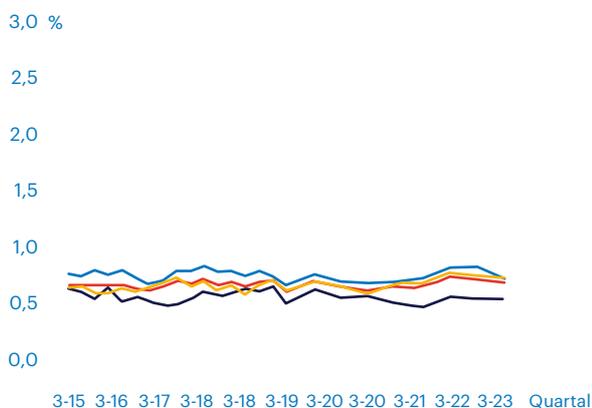
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Outsourcing

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

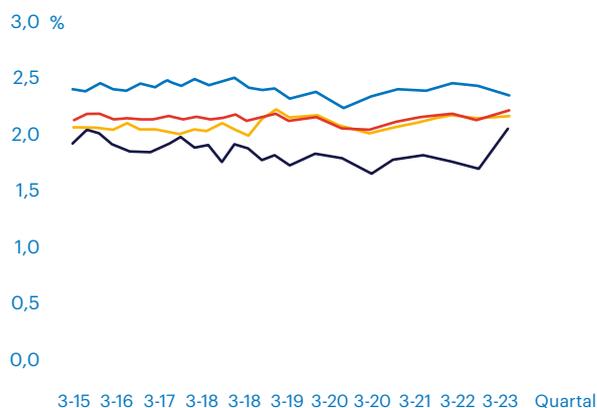
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



## Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



# Über Randstad Gruppe Deutschland

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

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

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

## Verantwortlich

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