

Ergebnisse: 3. Quartal 2021

Randstad-ifo- Personalleiter- befragung



ifo INSTITUT

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

randstad

Randstad ifo-Personalleiterbefragung

Highlights

- Neben Überstunden und Arbeitszeitkonten gewannen innerbetriebliche Umsetzungen als Flexibilisierungsmaßnahme an Beliebtheit.
- Die Bedeutung von Zeitarbeit stieg zuletzt etwas an, vor allem im Verarbeitenden Gewerbe.
- Drei von vier Unternehmen übernahmen ihre Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss, davon 60% in ein unbefristetes und 40% in ein befristetes Arbeitsverhältnis.
- Sowohl das Wohlbefinden als auch die Leistungen der Auszubildenden verschlechterten sich leicht durch die Corona-Pandemie.
- Zwei von drei Ausbildungsbetrieben berichteten über Schwierigkeiten bei der Besetzung neuer Ausbildungsplätze. Rund 15% der Firmen haben unbesetzte Ausbildungsstellen.

Flexibilisierungselemente im Personaleinsatz

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise über 1000 deutsche Personalleiter*innen. Im ersten und im dritten Quartal werden die Personalleiter*innen 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 inwieweit strukturelle Änderungen erkennbar werden. Zudem werden jedes Quartal in wechselnden Sonderfragen aktuelle arbeitsmarktrelevante Fragestellungen untersucht. Die Sonderfragen des dritten Quartals 2021 drehen sich um die Ausbildungssituation während der Covid-19-Pandemie und die Auszubildendensuche für das im September begonnene neue Ausbildungsjahr.

Im dritten Quartal 2021 stammten 37% der antwortenden Personalleiter*innen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 23% aus dem Handel und 40% aus dem Dienstleistungssektor. Den größten Anteil an Befragten nehmen solche ein, die in Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitenden arbeiten: 38% der Teilnehmer stammen aus Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten. Die dominante Gruppe bilden mit 42% der Antworten Unternehmen mit 50 – 249 Angestellten. 11% entfielen auf Auskünfte von Betrieben mit 250 – 499 Mitarbeitenden und 9% auf Firmen 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 zweimal jährlich 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. Abbildung 1 und Abbildungen im Anhang auf Seite 15). Der Auf- bzw. Abbau von Überstunden bleibt das am häufigsten genutzte Flexibilisierungsinstrument. Im Vergleich zu Jahresbeginn stieg die Anwendung dieses Instruments zwar um fünf Prozentpunkte auf 91 % aktuell, liegt damit aber noch unter dem Durchschnittswert der Jahre 2018/2019 von knapp 96 %.

An zweiter und dritter Stelle in der Anwendung folgen Arbeitszeitkonten mit 87 % und innerbetriebliche Umsetzungen mit 83 %. Vor allem letzteres gewann im Jahresverlauf deutlich an Beliebtheit. Die Nutzungshäufigkeit der weiteren Flexibilisierungsinstrumente bleibt ebenso unverändert: Minijobs (66 %), Befristungen (58 %), Outsourcing (44 %) und Zeitarbeit (42 %). Auch diese Instrumente werden im Vergleich zum ersten Quartal etwas öfter angewendet. Lediglich der Einsatz der freien Mitarbeit ist in der Anwendungshäufigkeit seit einem Jahr kontinuierlich gesunken und wird nur noch von 32 % der Unternehmen genutzt.

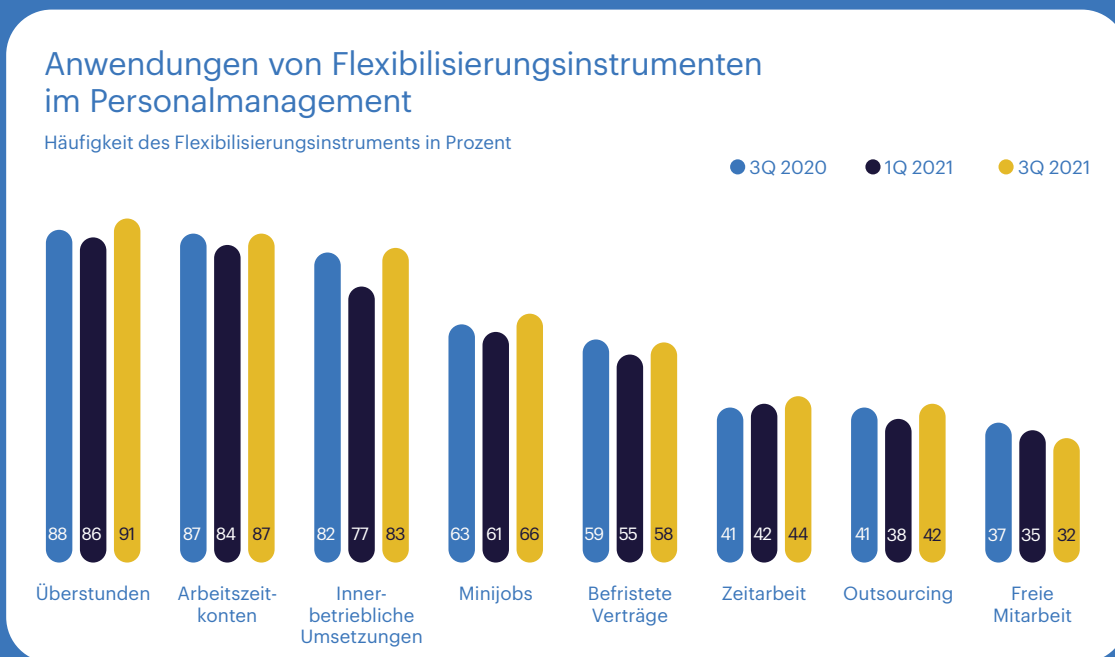


Abbildung 1

Überstunden waren in allen Bereichen das am häufigsten eingesetzte Flexibilisierungsinstrument. Nachdem im Handel und im Dienstleistungssektor die Anwendung zu Jahresbeginn etwas nachgelassen hatte, verzeichnete diese wieder einen Anstieg und liegt jetzt in der Anwendungshäufigkeit leicht höher als vor einem Jahr. Im Verarbeitenden Gewerbe stieg die Nutzung von Überstunden kontinuierlich von 88 % im dritten Quartal 2020 auf 97 % aktuell an (vgl. Abbildungen im Anhang, Seite 15). Bei Betrachtung der Größenklassen zeigt sich, dass der Einsatz von Überstunden mit zunehmender Größe des Unternehmens zunimmt. Im dritten Quartal 2021 liegt die Spannweite dabei bei 89 % in Kleinstunternehmen (bis zu 49 Beschäftigten) bis 98 % in Firmen ab 500 Beschäftigten (vgl. Abbildung 2).

Arbeitszeitkonten werden am zahlreichsten im Verarbeitenden Gewerbe genutzt (89 %). Mit 87 % folgen die Dienstleister und im Handel ist die Anwendung laut den befragten Personalleiter*innen mit 84 % am niedrigsten. Die Häufigkeit der Nutzung sinkt auch hier mit abnehmender Unternehmensgröße. Mit einem Wert von 95 % ist der Anteil für sehr große Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden am größten und mit 83 % am niedrigsten für Firmen mit weniger als 50 Beschäftigten. Allerdings bleibt für die letztere Größenklasse festzuhalten, dass die Anwendungshäufigkeit zu Jahresbeginn bei 77 % lag und damit einen sehr starken Anstieg im dritten Quartal verzeichnete.

Innerbetriebliche Umsetzungen finden vor allem im Verarbeitenden Gewerbe (90 %) und in sehr großen Unternehmen mit über 500 Mitarbeiter*innen großen Zuspruch. Im Handel liegt die Anwendung dieses Instruments mit 85 % etwas niedriger. Am seltensten nutzen innerbetriebliche Umsetzungen Dienstleistungsunternehmen (77 %). Dennoch liegt die Anwendung im dritten Quartal in beiden Wirtschaftszweigen etwas höher als noch zu Jahresbeginn. Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten können aufgrund der strukturellen Gegebenheiten von diesem Instrument seltener Gebrauch machen (76 %) als mittlere bis große Unternehmen (87 % bzw. 93 %).

Minijobs kommen vor allem im Handel als Flexibilisierungsinstrument zum Einsatz (71 %). Während Industriefirmen dieses Instrument unverändert beständig nutzen (57 %), ist die Anwendungshäufigkeit in den Dienstleistungsunternehmen im Vergleich zu Jahresbeginn deutlich gestiegen (67 % aktuell, 57 % zuletzt). Im Größenklassenvergleich fällt auf, dass Minijobs in diesem Quartal bei großen Unternehmen (250 bis 499 Mitarbeitenden) mit 74 % sowie in Firmen mit weniger als 50 Beschäftigten (64 %) etwas mehr Anklang finden als noch am Anfang des Jahres.

Insbesondere im Handel ist eine höhere Anwendung befristeter Verträge in diesem Quartal zu beobachten – 63 % im Vergleich zu 56 % zu Jahresbeginn. Auch im Dienstleistungssektor wird von der Befristung etwas häufiger Gebrauch gemacht als noch im ersten Quartal (52 % aktuell, 49 % zuletzt). Im Verarbeitenden Gewerbe hingegen sank die Anwendungshäufigkeit von befristeten Verträgen von 65 % auf 61 %. Zwar machen mittlere bis große Unternehmen generell häufiger Gebrauch von Befristungen, jedoch ist bei Firmen mit bis zu 49 Beschäftigten der stärkste Anstieg zu verzeichnen (50 % aktuell, 43 % zuletzt).

Nach dem Rückgang von Zeitarbeit im vergangenen Jahr, steigt diese Anwendung aktuell wieder etwas an, vor allem im Handel (44 % aktuell, 38 % zuletzt). Auch das Verarbeitende Gewerbe schätzt dieses flexible Instrument, so dass 61 % der Unternehmen dieses Wirtschaftszweigs davon Gebrauch machen. Für den Dienstleistungssektor hingegen spielt diese Art von Flexibilisierung eine eher untergeordnete Rolle im Kontrast zu den anderen Instrumenten (29 %). Im Größenklassenvergleich liegt hier die größte Heterogenität in der Anwendung vor: sie liegt bei etwa einem Drittel für Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten und erreicht bis zu 80 % in sehr großen Firmen ab 500 Mitarbeitenden.

Gesamtheitlich betrachtet änderte sich die Nutzung von Outsourcing mit derzeitigen 44 % im Jahresverlauf nur kaum. Während allerdings das Verarbeitende Gewerbe und Dienstleistungsunternehmen den Einsatz dieses Instruments ausweiteten, sind Handelsunternehmen aktuell etwas zurückhaltender bei dessen Anwendung. Über alle Wirtschaftsbereiche hinweg haben Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten das Outsourcing im Laufe des Jahres zurückgefahren.

Der Einsatz der freien Mitarbeit war als einziges Flexibilisierungsinstrument von einem erneuten Rückgang geprägt. Nur noch 32 % ziehen Freelancer in Betracht. Während im Handel und bei den Dienstleistern der Einsatz von freien Mitarbeitenden bei etwa 36 % unverändert blieb, vergeben lediglich ein Fünftel der Industriefirmen Aufträge an Freelancer (Q1 2021: 27 %). Hinsichtlich der Unternehmensgröße weichen nur solche mit mehr als 250 Mitarbeitenden vom Durchschnitt ab: Bei Unternehmen ab 500 Mitarbeiter*innen nutzen dieses besonders flexible Instrument wenigstens noch gut 46 % – auch weniger als noch zuletzt. Jedoch schränkten vor allem Unternehmen mit einer Größe von 250 bis 499 Beschäftigten den Einsatz von freien Mitarbeitenden von gut 30 % auf nunmehr 20 % ein.

Flexibilisierungsinstrumente nach Unternehmensgröße

Häufigkeit des Flexibilisierungsinstruments in Prozent

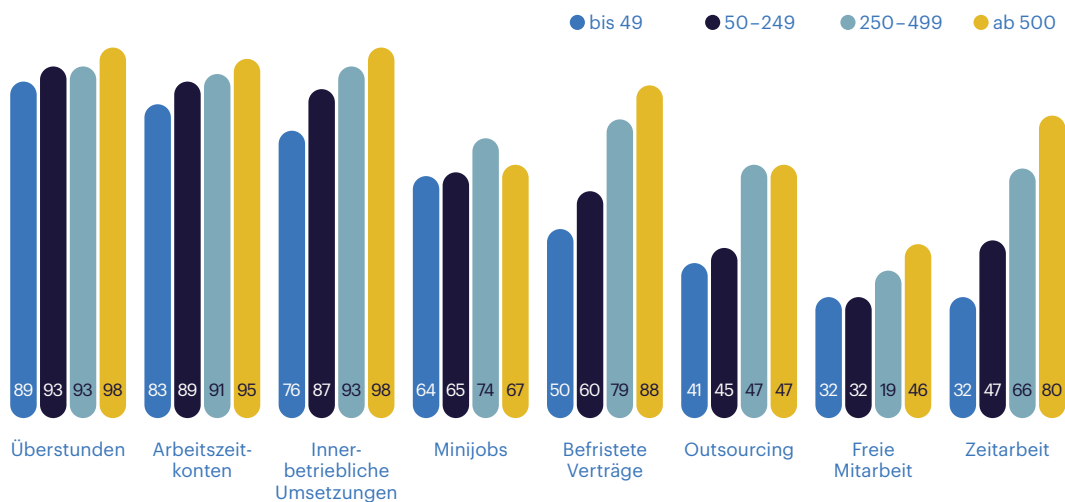


Abbildung 2

Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen

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

Insgesamt über alle Wirtschaftsbereiche erhalten Arbeitszeitkonten mit einem Wert von 2,0 die höchste Bedeutung, dicht gefolgt vom Auf- und Abbau von Stunden (1,9, vgl. Abbildung 3). Im Verarbeitenden Gewerbe liegt die Wichtigkeit von Überstunden (2,1) leicht über den Gleitzeitkonten (2,0). Mit etwas Abstand folgen innerbetriebliche Umsetzungen mit einem Wert von 1,4. Auch

hier berichten Industriefirmen von einer etwas höheren Bedeutung (1,6) als die Unternehmen der anderen beiden Wirtschaftsbereiche. Im Vergleich zu Jahresbeginn gewannen Minijobs insgesamt leicht an Wichtigkeit, insbesondere im Dienstleistungsbereich (Anstieg von 0,9 auf 1,1). Befristungen weisen über alle Wirtschaftszweige hinweg ähnliche Werte auf und haben im Schnitt

eine eher niedrige Bedeutung (zwischen 0,8 und 1,0). Zeitarbeit als Flexibilisierungsinstrument gewann im Vergleich zum ersten Quartal 2021 erneut an Bedeutung (von 0,6 auf 0,7), vor allem aufgrund der höheren Wichtigkeit in der Industrie (1,3). Die niedrigsten Werte, und damit die niedrigste Bedeutung aller Flexibilisierungsinstrumente, entfielen auf Outsourcing (0,6) und das Zurückgreifen auf freie Mitarbeit (0,4).

¹ Die im Anhang befindlichen Abbildungen auf Seite 16 zur Bedeutung der jeweiligen Flexibilisierungsmaßnahmen geben einen Überblick über die Veränderungen im Zeitverlauf.

Bedeutung der Flexibilisierungsinstrumente im 3. Quartal 2021

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

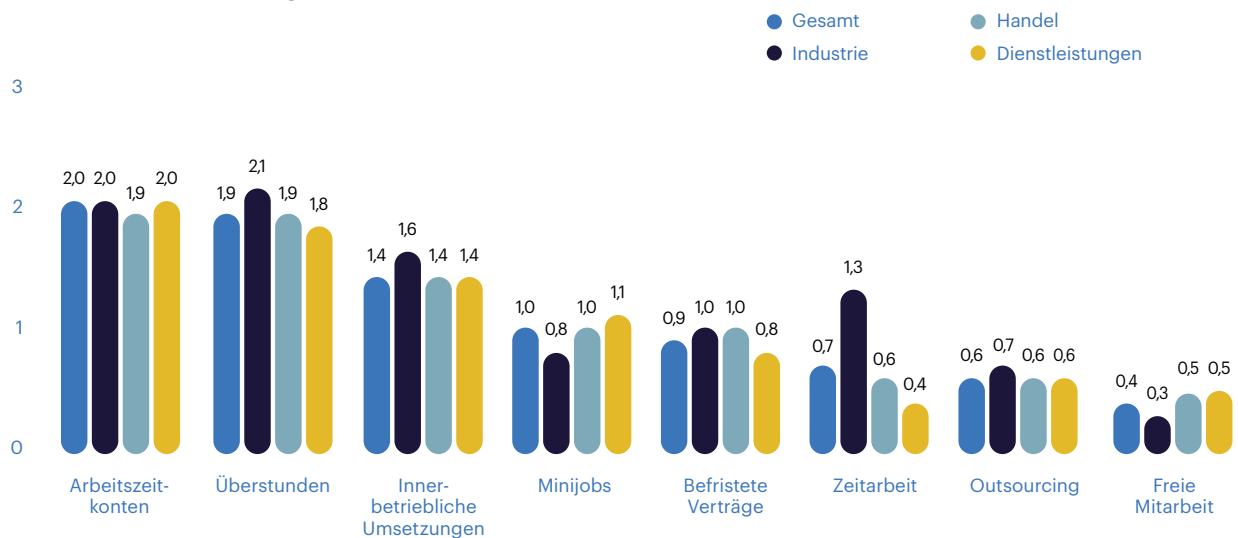


Abbildung 3

Konjunkturelle Entwicklung

Allgemeine Konjunkturelle Situation

Die deutsche Wirtschaft erholt sich zunehmend von der Corona-Krise. Nachdem die Wirtschaftsleistung zu Jahresbeginn noch um 2,0 % schrumpfte, erholte sich die deutsche Wirtschaft im zweiten Quartal 2021 allmählich. Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) stieg um 1,6 %² gegenüber dem ersten Quartal 2021 und lag damit nur noch um 3,3 % unter seinem Vorkrisenniveau vom vierten Quartal 2019. Zur Erholung haben vor allem mehrere Dienstleistungsbereiche beigetragen, die von den allmählichen Corona-Öffnungen im Frühsommer profitierten und ihre Umsätze wieder steigerten. Allerdings ist die Konjunktur in Deutschland derzeit gespalten. Im Verarbeitenden Gewerbe büßte die Wertschöpfung im zweiten Quartal 1,3 % ein. Obwohl die Auftragsbücher so voll wie selten zuvor sind, standen Lieferengpässe bei wichtigen industriellen Vorprodukten einer Ausweitung der Produktion im Wege. In der ifo Konjunkturumfrage wurden im zweiten Quartal Produktionsbehinderungen von

den Unternehmen noch zu 45% auf eine Materialknappheit zurückgeführt, aktuell ist in 64% der Fälle ein Lieferengpass die Ursache. Diese Engpässe dürften eine unmittelbare Folge der Corona-Krise sein.

Im Verarbeitenden Gewerbe dürfte sich der Rückgang der Wertschöpfung im dritten Quartal fortsetzen und erst gegen Ende des Jahres stoppen. Im kommenden Jahr rechnet das ifo Institut mit einer kräftigen Erholung in der Industrie, denn die bestehenden Aufträge müssen – sofern es nicht zu vermehrten Stornierungen kommt – abgearbeitet werden. Unter der Prämisse, dass das Infektionsgeschehen soweit unter Kontrolle bleiben wird, dass weder erneute staatliche Einschränkungen erforderlich noch freiwillige Konsumzurückhaltung zu erwarten sind, rechnet das ifo Institut mit einer vollständigen konjunkturellen Erholung beim Handel und in den kontaktintensiven Dienstleistungsbereichen.³

² Preis-, saison- und kalenderbereinigt

³ Die ausführliche Konjunkturprognose für den Herbst 2021 kann im ifo Schnelldienst digital vom 22. September nachgelesen werden. Verfügbar unter: <https://www.ifo.de/publikationen/2021/aufsatz-zeitschrift/ifo-konjunkturprognose-herbst-2021-lieferengpaesse-der>

Ifo Geschäftsklima Personaldienstleistungen

Die vorausgehende Analyse der Flexibilisierungsinstrumente zeigt klar auf, dass die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften vor allem von Industrieunternehmen genutzt werden (vgl. Abbildung 3). Somit spiegelt sich die Entwicklung des Verarbeitenden Gewerbes ebenfalls in Personaldienstleistungsfirmen wider.

Die ifo Konjunkturumfrage für den Bereich der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften zeigt, dass die Geschäftslage im Frühjahr 2020 stark eingebrochen ist, sich aber im Jahresverlauf nach und nach erholte (vgl. Abbildung 4). Nachdem die Beurteilungen zur aktuellen Lage im Juni den höchsten Wert seit Mitte 2018 erreicht hatten, kam diese Erholung etwas ins Stocken und stabilisierte sich zuletzt auf einem guten Niveau. Auch die Geschäftserwartungen sind seit Sommer 2020 durchgängig opti-

mistisch, auch wenn sie sich zum Jahresbeginn wieder leicht eintrübten. Im Juni dieses Jahres erreichte der Erwartungsindikator dann sogar seinen höchsten Wert seit über zehn Jahren. Auch aus den September-Daten der ifo Konjunkturumfrage geht eine sehr optimistische Einschätzung der Unternehmen für den Geschäftsverlauf in den kommenden sechs Monaten hervor. Das Geschäftsklima setzt sich aus diesen beiden Teilkomponenten Beurteilung der derzeitigen Geschäftslage und den Geschäftserwartungen für die kommenden sechs Monate zusammen. Nach Erreichen eines Drei-Jahres-Höchststandes von rund 34 Saldenpunkten im Juni gab der Klimaindikator über den Sommer zwar etwas nach, notierte im September ungeachtet dessen auf einem hervorragenden Indikatorstand von 31,4 Punkten.

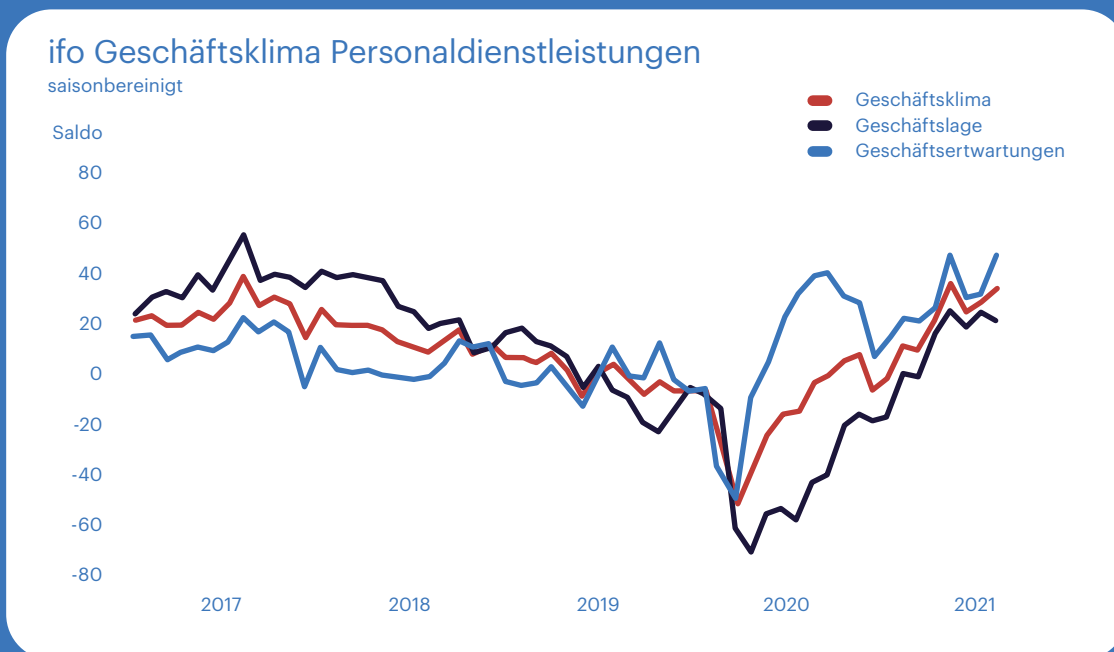


Abbildung 4

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 (vgl. Abbildung 5).

Die Geschäftslage wird seit Sommer 2018 von den Personaldienstleistungsunternehmen per saldo negativ beurteilt. Im Sommer 2020 lagen die Geschäftserwartungen etwas im Plus, trübten sich aber zum Ende des Jahres 2020 ein: Der Lockdown-Light mit Beginn im November, welcher Mitte Dezember nahtlos in den harten Shutdown überging, lies den Indikator des Lage-Erwartungs-Graphs wieder in den Krisen-Quadranten abrutschen. Mit Voranschreiten des Jahres 2021 verbesserten sich sukzessive sowohl die Lage- als auch Erwartungskomponente, so dass der Zeiger der Konjunkturuhr nun wieder im Erholungs-Quadranten liegt. Vielerorts zeigen sich die Firmen nun wieder zufrieden mit ihren laufenden Geschäften. Auch die Geschäftserwartungen fielen wesentlich optimistischer aus als noch im ersten Quartal.

Konjunkturuhr Personaldienstleistung

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

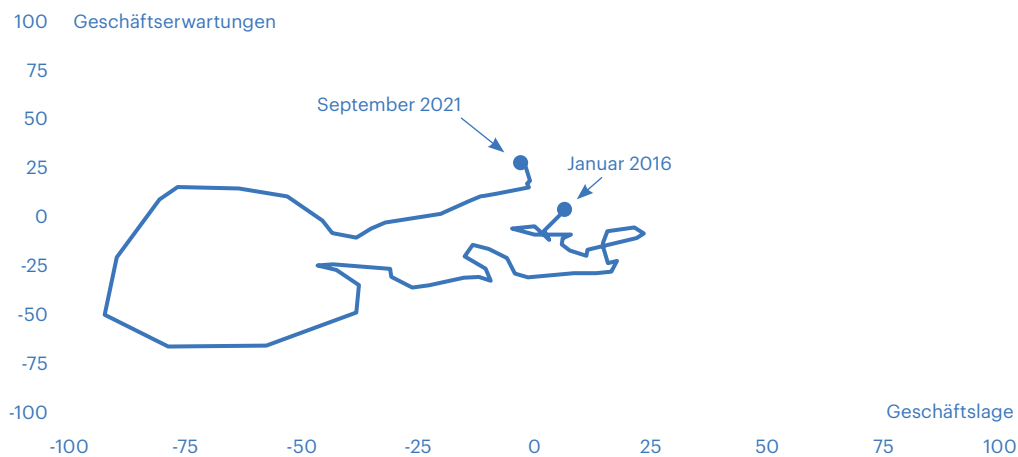


Abbildung 5

Sonderfragen im 3. Quartal: Ausbilden während der Covid-19-Pandemie

Das duale Ausbildungssystem in Deutschland dient als Schlüssel in die Berufswelt und erlangt weltweit hohes Ansehen. Durch die Corona-Krise kam es jedoch zu großen Einschnitten in der schulischen wie auch beruflichen Komponente des Ausbildungssystems. Homeoffice und Homeschooling zierten nun das Alltagsgeschehen. Wie Unternehmen und Auszubildende damit umgingen, beleuchten die Sonderfragen des dritten Quartals. Hierbei liegt der Fokus einerseits auf der Ausbildungssituation während der Corona-Krise und deren Auswirkungen auf die Auszubildenden aus Sicht der befragten Personalverantwortlichen. Andererseits wurde der Blick auch auf den derzeitigen Ausbildungsbeginn 2021/2022 gerichtet. Inwieweit wirkte sich die Krise auf den Bewerbungsprozess und die Einstellung neuer Auszubildenden aus? Wie bereits bei den Standardfragen erfolgte bei der Auswertung dieser Daten eine Gewichtung nach der Branchenzugehörigkeit und der Größenklasse.

Von den teilnehmenden Personalleiter*innen geben 76 % an, dass es sich in ihrem Fall um einen Ausbildungsbetrieb handelt. Mit einem Anteil von 66 % wird in den befragten Industrie- und Handelsunternehmen umfasst dieser Anteil 86 % bzw. 84 %. Mit steigender Mitarbeiterzahl nehmen auch die ausbildenden Firmen zu. So sind fast alle großen Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten ausbildende Unternehmen, während dies bei kleinen Unternehmen (mit bis zu 50 Beschäftigten) lediglich auf 64 % zutrifft. Im Ausbildungsjahr 2020/2021 wurden in 85 % der befragten Ausbildungsbetriebe Ausbildungen mit einem Abschluss beendet, wobei dies am häufigsten in der Industrie der Fall war (89 %). Der noch übrige Anteil umfasst einen Ausbildungsabbruch durch den oder die Auszubildende*n (10 %) oder eine Kündigung durch den Arbeitgeber (6 %, vgl. Abbildung 6).

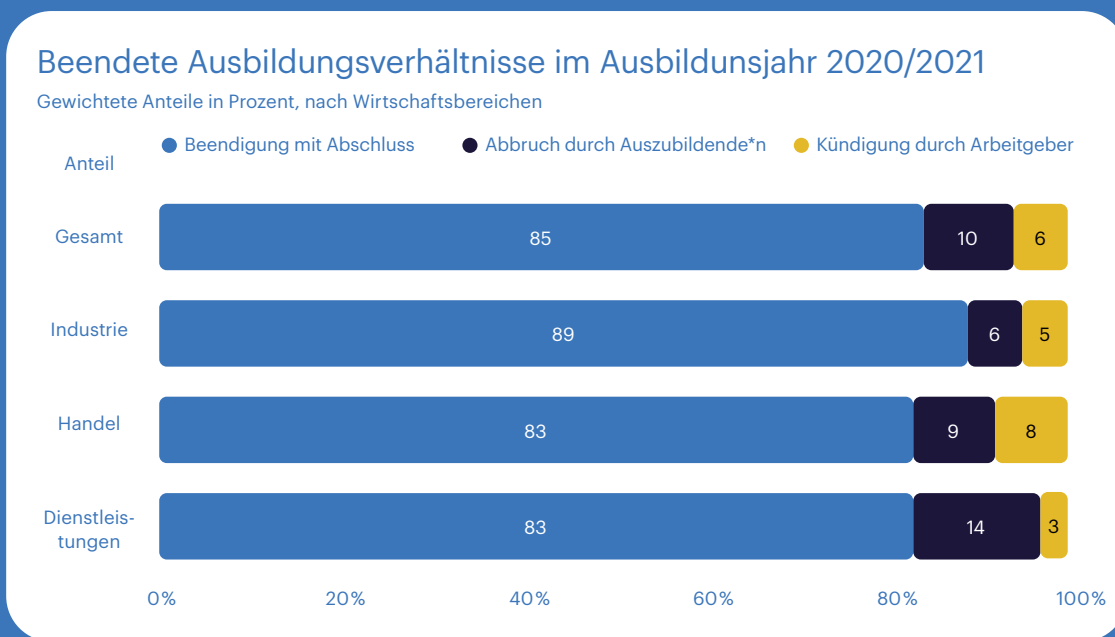


Abbildung 6

Rund dreiviertel der befragten Firmen, in welchen Ausbildungen im laufenden Jahr abgeschlossen wurden, übernahmen ihre Auszubildenden anschließend auch. Hiervon erhielt der Großteil einen unbefristeten Arbeitsvertrag (59 %), die restlichen 41 % wurden befristet angestellt. Dass Auszubildende mit Abschluss nicht übernommen wurden, meldeten lediglich 15 %. Weitere 10 % der Firmen übernahmen nur einen Teil ihrer Auszubildenden. Als überwiegenden Grund für eine Nicht-Übernahme

nennen die Ausbildungsbetriebe eine ungenügende Arbeitsleistung (46 %). Dass es keine geeigneten Stellen gibt, wurde in jedem fünften Unternehmen als Begründung gemeldet. Eine schlechte wirtschaftliche Lage hingegen führten lediglich 15 % als Erklärung an. In einigen Fällen war es jedoch auch ausdrücklicher Wunsch des Auszubildenden, das Unternehmen zu verlassen, zum Beispiel aufgrund der Aufnahme eines Studiums oder einer beruflichen Neuorientierung.

Wohlbefinden der Auszubildenden pandemiebedingt verschlechtert

Der Anteil an Auszubildenden gemessen an der Gesamtbelegschaft liegt durchschnittlich bei rund fünf Prozent. Dieser Beschäftigtenkreis war nicht nur betrieblichen Herausforderungen durch pandemiebedingte Einschränkungen ausgesetzt, sondern auch schulischen Hürden. Homeschooling, Distance-Learning, verminderter Austausch mit anderen Auszubildenden und die verzögerte Möglichkeit einer Impfung für Jugendliche und junge Erwachsene stellten deutliche Einschnitte in das Alltagsleben dar. Umso wichtiger ist es, sich mit dem Wohlbefinden der Auszubildenden zu beschäftigen.

Ein Fünftel der Unternehmen konnte darüber keine Aussage treffen, wobei dies häufiger auf kleinere (< 250 Angestellte) als auf größere (> 250 Angestellte) Unternehmen zutraf. Die restlichen Unternehmen gaben an, dass sich das Wohlbefinden der Auszubildenden ihrem Empfinden nach durch die Pandemie etwas verschlechterte (auf einer Skala von 1 „schlechter“ bis 5 „besser“ lag der Mittelwert bei 2,6). Abbildung 7 zeigt die Verteilung der Antworten, wobei am häufigsten die Mitte (3) gewählt wurde, also weder eine Verschlechterung noch eine Verbesserung des allgemeinen Befindens.

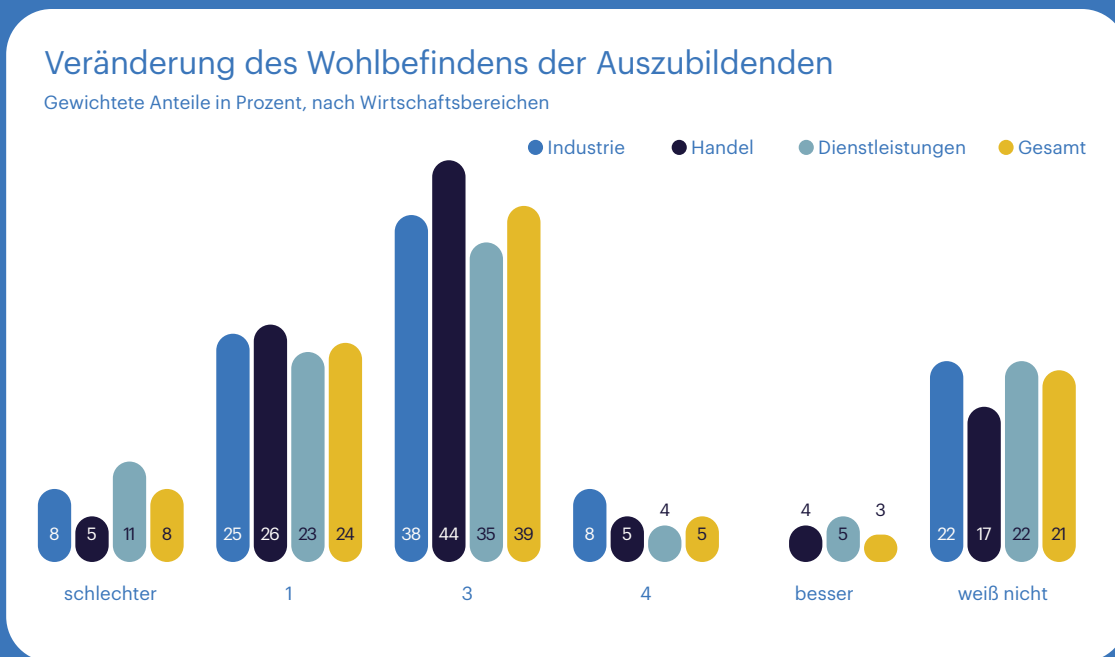


Abbildung 7

Die Befragten beriefen sich für diese Einschätzungen hauptsächlich auf Informationen, die sie in Einzelgesprächen mit den Auszubildenden erhielten (39 %). Aber auch die Leistung im Betrieb (29 %) sowie die schulische Performance (21 %) flossen in ihr Urteil ein. Als sonstige Informationsquellen gaben die Befragten unter anderem auch vermehrte Krankheitstage oder die Rückmeldungen durch die Ausbildungsbeauftragten/-vertretung (JAV) an. Um ihre Auszubildenden bestmöglich zu unterstützen, wurden in knapp der Hälfte der Unternehmen zusätzliche Hilfeleistungen, die es ohne die Corona-Krise nicht gegeben hätte, angeboten.

Im Dienstleistungssektor war dies am zahlreichsten der Fall (58 %), der Handel und die Industrie boten in 43 % bzw. 40 % der Fälle zusätzliche Unterstützung an. Gemessen an der Mitarbeiterzahl, zeigt sich, dass größere Unternehmen wesentlich öfter in spezielle Hilfeleistungen für ihre Auszubildenden investierten als kleinere. Bei Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten wurde mit Abstand am häufigsten angegeben, spezielle Hilfestellungen zu Verfügung zu stellen (71 %). Je kleiner das Unternehmen, desto seltener wurden solche Angebote eingerichtet.

Spezielle Hilfeleistung zur Unterstützung der Auszubildenden während der Corona-Krise

Gewichtete Anteile in Prozent, Mehrfachnennungen, nach Wirtschaftsbereichen

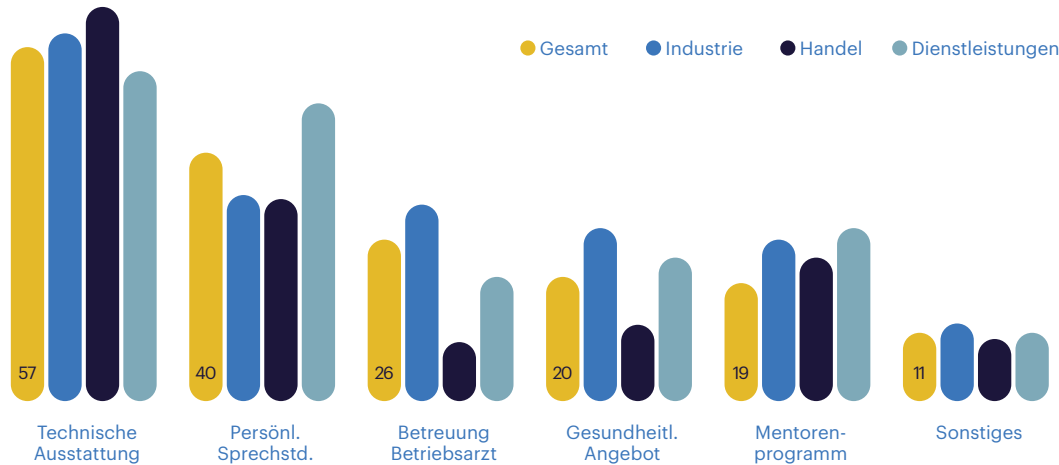


Abbildung 7

Bedingt durch Homeoffice und -schooling rüsteten die Unternehmen in erster Linie das technische Equipment für ihre Auszubildenden auf (57 %, vgl. Abbildung 8). Neben dieser technischen Komponente wurde auch vermehrt auf persönliche Gespräche in Form von Sprechstunden gesetzt (40 %). Besonders die Dienstleister griffen vielerorts auf dieses Instrumentarium zurück. Häufig wurden auch Mentorenprogramme bzw. Coaching angeboten (26 %). Gesundheitliche Angebote zum Beispiel in Form von Impfmöglichkeiten wurden gesamtheitlich betrachtet etwas seltener angeboten (20 %).

Nur die Industrie hebt sich diesbezüglich hervor, sowohl bei der Betreuung durch den Betriebsarzt wie auch bei der Erweiterung eines gesundheitlichen Angebots. Neben diesen Auswahlkategorien hatten die befragten Personalleiter*innen ebenfalls die Möglichkeit, eigene Angaben zu machen. Hierbei stachen vor allem jegliche Arten von Nachhilfe hervor: Sowohl die klassische Nachhilfe spielte eine große Rolle wie auch interne Fortbildungen, intensive Prüfungsvorbereitungen oder auch Sonderurlaub zum Lernen.

Ausbildungsbetriebe erwarten eine etwas schlechtere Leistung

Mit Blick auf die theoretische wie auch praktische Leistung ihrer Auszubildenden gehen die Unternehmen davon aus, dass diese im Vergleich mit einer „Normalsituation ohne Corona“ nur geringfügig schlechter ausfällt. Ein Anteil von gut 15 % konnte dazu keine Aussage treffen. Ungeachtet dieser Unternehmen betrug der Durchschnittswert auf einer Skala von 1 (= schlechter) bis 5 (= besser) 2,8.

Bei größeren Unternehmen ab einer Beschäftigtenzahl von 250 oder mehr fiel dieser Wert etwas geringer aus als bei kleineren Unternehmen (vgl. Abbildung 9). Größere Unternehmen zeigten sich somit etwas besorgter hinsichtlich der Leistungen. Im Umkehrschluss bedeutet dies jedoch auch, dass kaum jemand davon ausgeht, dass die der Corona-Pandemie geschuldete Performance besser sein wird.

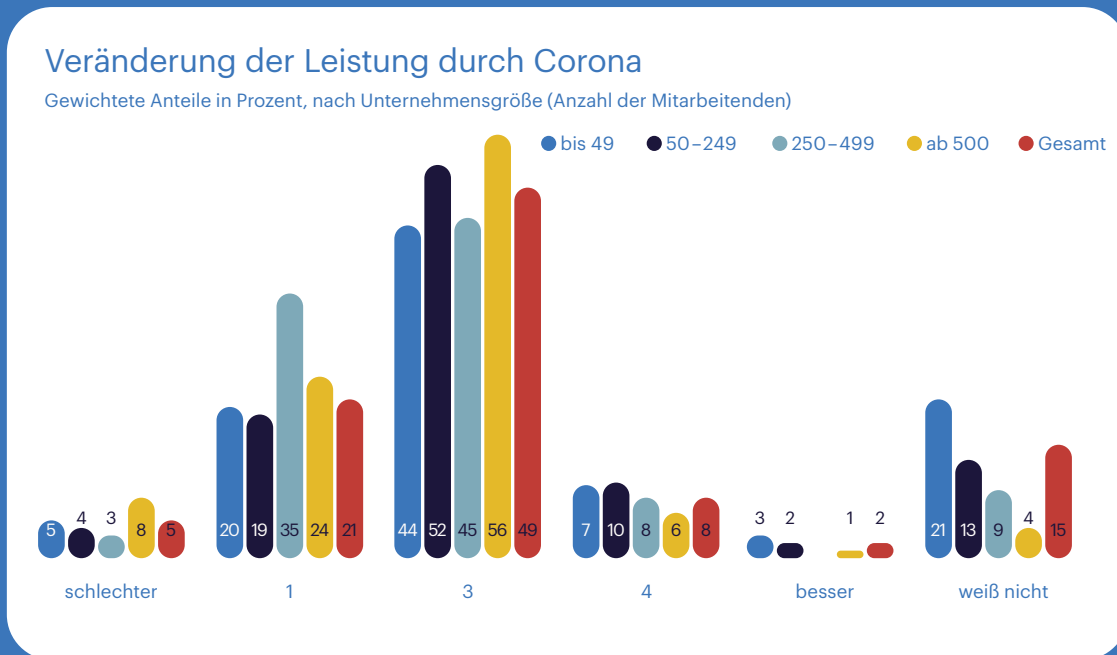


Abbildung 9

Ausbildungsumfang im neuen Ausbildungsjahr

Von den ausbildenden Unternehmen können etwa 36 % ebenso viele Ausbildungsstellen im neuen Jahr besetzen wie im Jahr zuvor – 16 % werden die Zahl der besetzten Ausbildungsplätze erhöhen und 19 % senken (vgl. Abbildung 10). In 15 % der ausbildenden Firmen werden im Ausbildungsjahr 2021/22 keine Ausbildungsstellen angeboten und 14 % der Betriebe konnte keine der angebotenen Stellen besetzen. Bei Betrachtung der Wirtschaftszweige und

Größenklasse wird deutlich, dass insbesondere der Handel und sehr große Unternehmen ab 500 Mitarbeitende entweder genauso viel oder sogar mehr Auszubildende eingestellt haben als vor einem Jahr. Dagegen bleiben vor allem bei den Dienstleistungsunternehmen und Firmen mit weniger als 50 Beschäftigten Ausbildungsplätze unbesetzt (19 % bzw. 23 %) oder werden dort erst gar nicht angeboten (20 % bzw. 21 %).

Ausbildungsumfang im neuen Ausbildungsjahr

Von den ausbildenden Unternehmen können etwa 36 % ebenso viele Ausbildungsstellen im neuen Jahr besetzen wie im Jahr zuvor – 16 % werden die Zahl der besetzten Ausbildungsplätze erhöhen und 19 % senken (vgl. Abbildung 10). In 15 % der ausbildenden Firmen werden im Ausbildungsjahr 2021/22 keine Ausbildungsstellen angeboten und 14 % der Betriebe konnte keine der angebotenen Stellen besetzen. Bei Betrachtung der Wirtschaftszweige und

Größenklasse wird deutlich, dass insbesondere der Handel und sehr große Unternehmen ab 500 Mitarbeitende entweder genauso viel oder sogar mehr Auszubildende eingestellt haben als vor einem Jahr. Dagegen bleiben vor allem bei den Dienstleistungsunternehmen und Firmen mit weniger als 50 Beschäftigten Ausbildungsplätze unbesetzt (19 % bzw. 23 %) oder werden dort erst gar nicht angeboten (20 % bzw. 21 %).

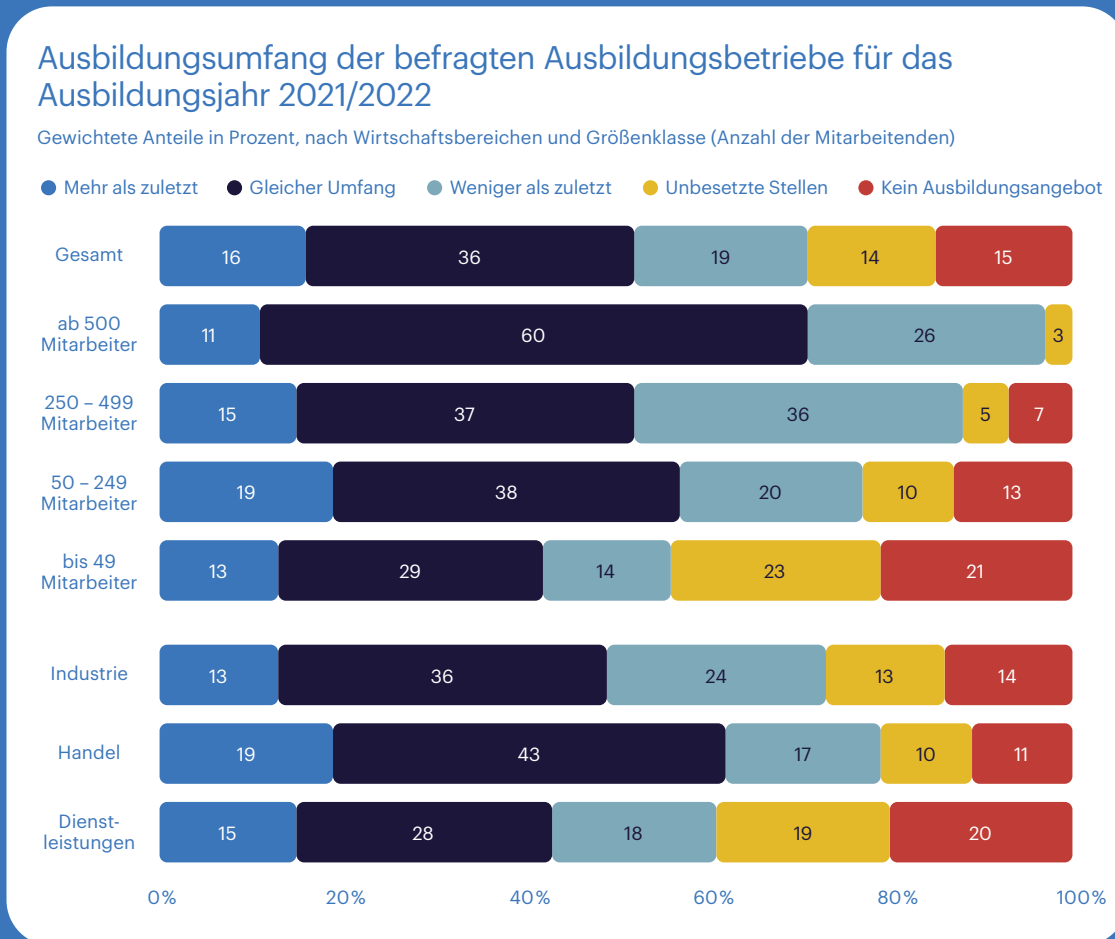


Abbildung 10

Da diese Frage im selben Wortlaut auch im 3. Quartal 2020 gestellt wurde, ist ein direkter Vergleich möglich. Gesamtheitlich betrachtet geben die befragten Ausbildungsbetriebe 2021 etwas seltener an, die gleiche Anzahl an Auszubildenden wie im Vorjahr einzustellen bzw. eingestellt zu haben als noch in 2020 (vgl. Abbildung 11). Während die Antwortverteilung bei Handel und Dienstleistungen in etwa ähnlich ist wie dieses Jahr, klafft im Verarbeitenden Gewerbe eine höhere Differenz auf. Rund ein Viertel der befragten Industrieunternehmen berichtete, in diesem Jahr weniger Auszubildende eingestellt zu haben als im Jahr zuvor. Dieser Anteil hatte im dritten Quartal 2020 bei lediglich 13 % gelegen. Diese Ergebnisse spiegeln sich auch in der aktuellen Auswertung zum Ausbildungsmarkt der Bundesagentur für Arbeit wider (Stand: August). Die Anzahl an gemeldeten Bewerber*innen für einen Ausbildungsplatz reduzierte sich um 8,1 % im Vergleich zum Vorjahr.⁴ Entsprechend höher war auch in diesem Jahr der Anteil an Ausbildungsbetrieben, die über Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungs-

plätzen berichtete. Umfasste dieser in der Vorjahresumfrage lediglich 45 %, so lag der Anteil in diesem Jahr über alle Bereiche bei 63 %. So kamen laut Bundesagentur für Arbeit im Berichtsjahr 1,19 Berufsausbildungsstellen auf eine*n Bewerber*in, im Jahr zuvor waren es lediglich 1,12 Berufsausbildungsstellen. Nahezu alle Unternehmen, die keinen ihrer Ausbildungsplätze besetzen konnten, gaben auch an, Probleme bei der Auszubildendensuche gehabt zu haben (95 %). Diejenigen Unternehmen, die die Auszubildendenanzahl reduzierte, meldeten in 84 % der Fälle Schwierigkeiten bei der Suche. Vor allem Personalleiter*innen in Industrie- und Dienstleistungsbetrieben beklagten Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Als Begründung gaben etwa die Hälfte der Industrie- und Handelsunternehmen und auch größere Unternehmen eine fehlende Qualifikation bei den Bewerber*innen an. Sehr kleine Unternehmen wie auch der Großteil der Dienstleistungsbetriebe klagten darüber, keine bzw. zu wenig Bewerbungen erhalten zu haben.

Auszubildungssituation 2021 vs. 2020

Als Anteil an allen auszubildenden Unternehmen, gewichtete Anteile in Prozent



Abbildung 11

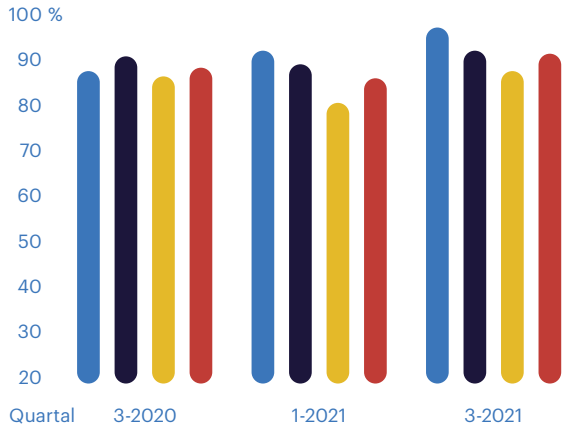
⁴ Die aktuellen Auswertungen können über folgende Adresse abgerufen werden: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1459822&topic_f=ausb-ausbildungsstellenmarkt-mit-zkt (Stand: 24.09.2021)

Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

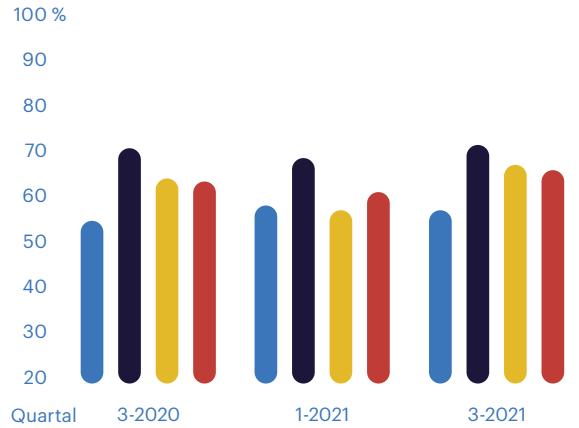
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

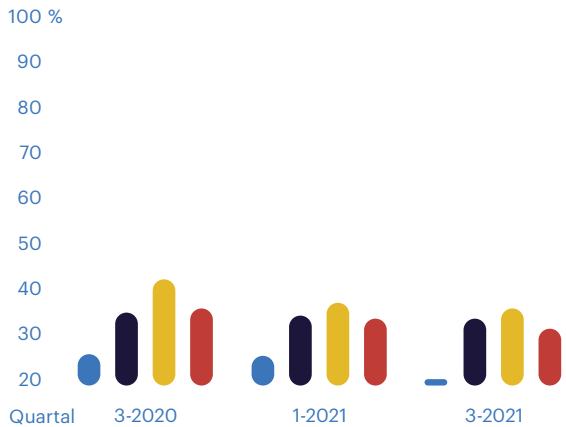
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Freie Mitarbeit

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

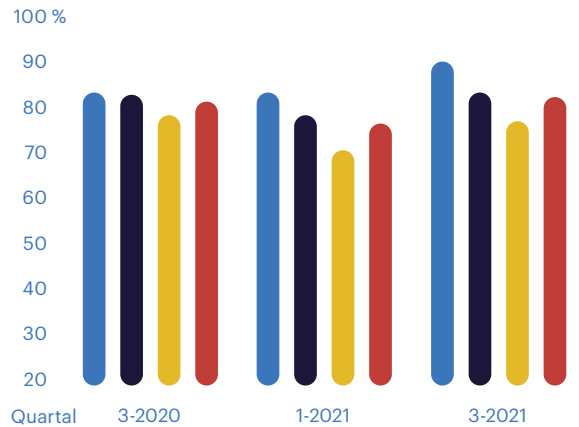
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

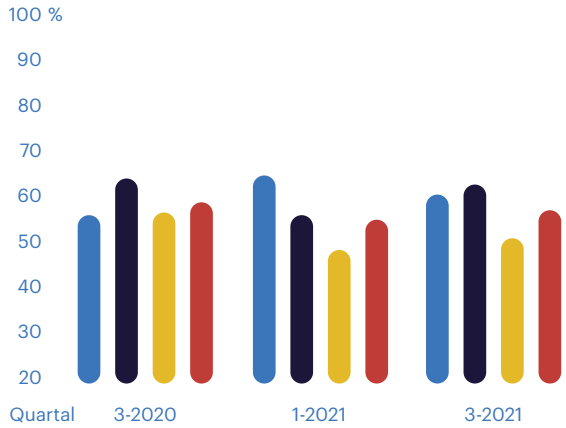


Anwendung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Befristete Verträge

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

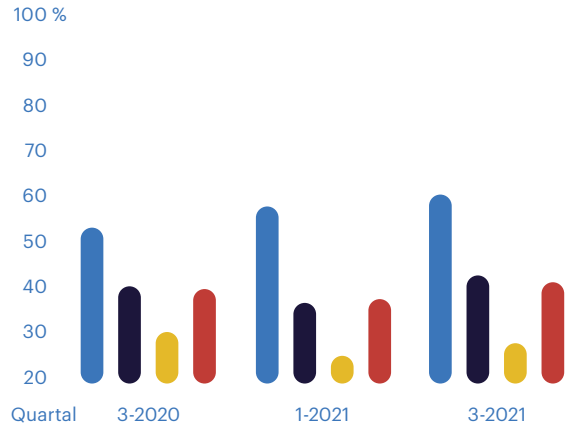
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

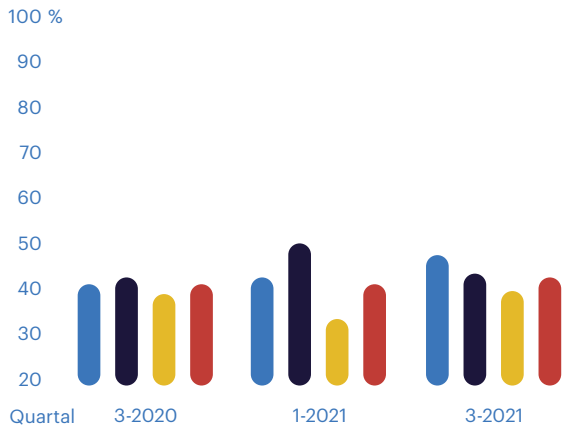
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Outsourcing

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

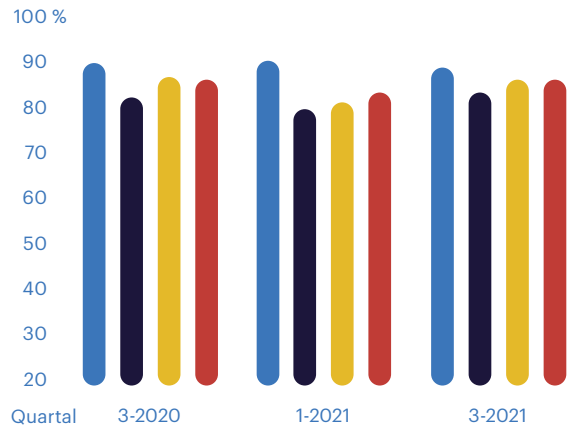
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Arbeitszeitkonten

Anteil der Unternehmen, die Arbeitszeitkonten nutzen (in %)

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

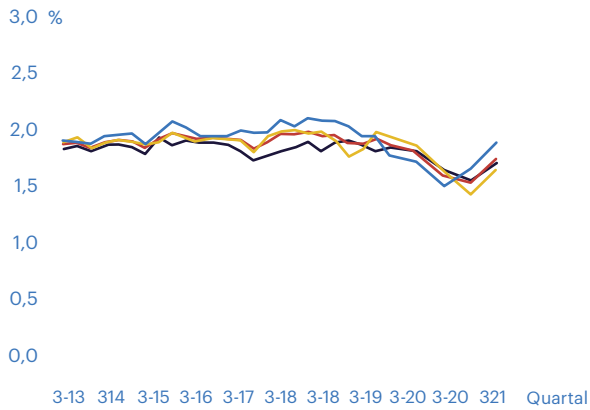


Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Überstunden

Anteil der Unternehmen, die Überstunden nutzen (in %)

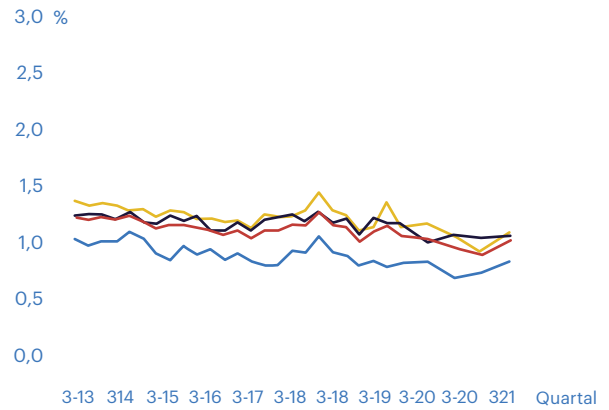
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Minijobs

Anteil der Unternehmen, die Minijobs nutzen (in %)

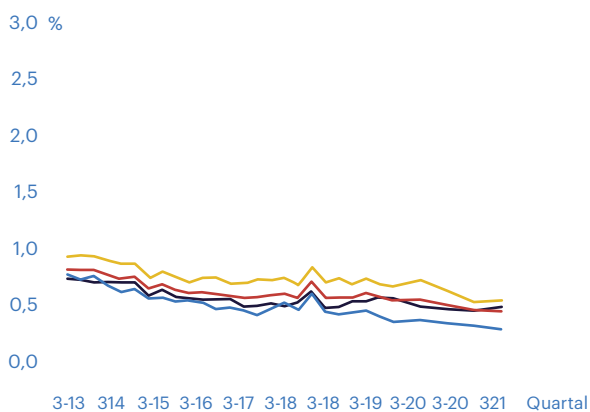
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Freie Mitarbeit

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

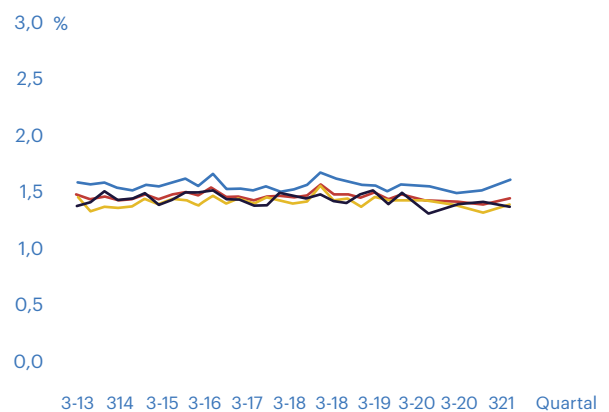
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Innerbetriebliche Umsetzungen

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

● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt

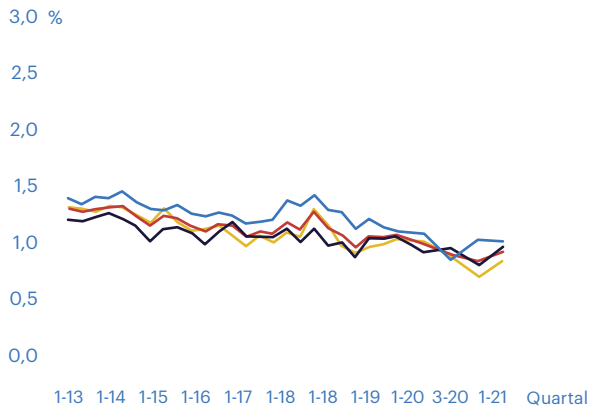


Bedeutung der Flexibilisierungsmaßnahmen nach Wirtschaftsbereichen

Befristete Verträge

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

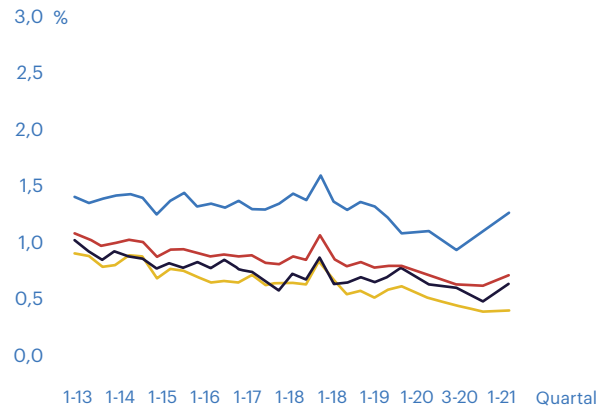
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Zeitarbeit

Anteil der Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen (in %)

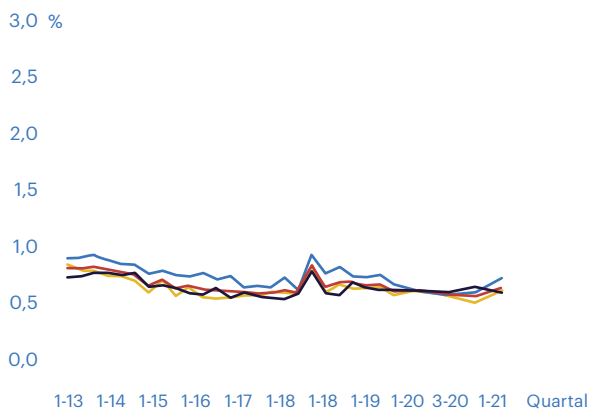
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



Outsourcing

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

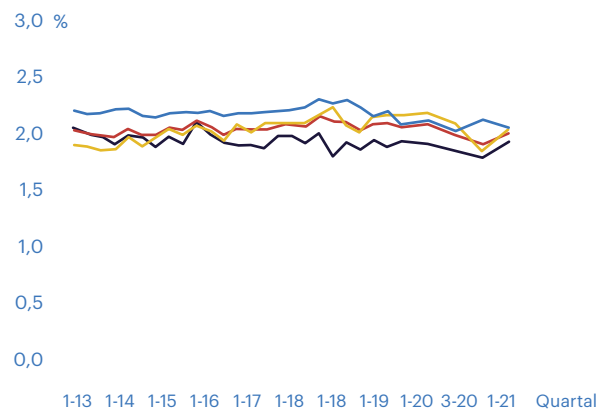
● Verarbeitendes Gewerbe ● Handel ● Dienstleistungen ● Gesamt



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.