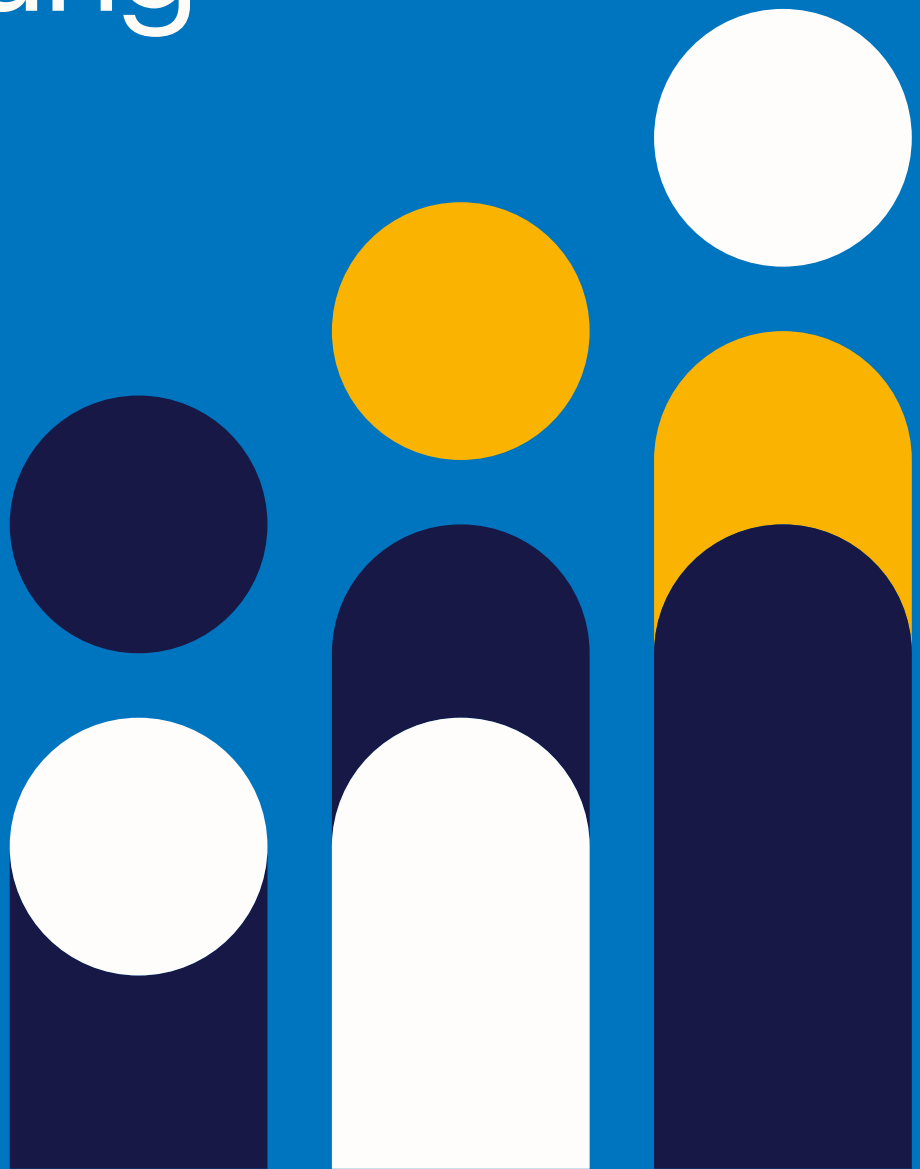


Ergebnisse: 4. Quartal 2021

# Randstad-ifo- Personalleiter- befragung



# Randstad ifo-Personalleiterbefragung

## Highlights

- Personalbestand wird sich in der ersten Jahreshälfte 2022 in den meisten Firmen vergrößern.
- Die Schwierigkeiten bei der Suche nach Fachkräften werden sich im Vergleich zum letzten Jahr voraussichtlich weiter verschärfen.
- Berufsausbildungen attraktiver gestalten und Engpassberufe stärker bewerben als geeignete Maßnahmen um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Die Erhöhung des Renteneintrittsalters wird dagegen abgelehnt.
- Bedarf an Zeitarbeit weiterhin per saldo steigend, vor allem im Verarbeitendem Gewerbe.
- Weiterbildungsbedarf gewinnt an Bedeutung – insbesondere bei unternehmensspezifischen Trainings- und Weiterbildungsangeboten.
- Kräftige Lohnsteigerungen von durchschnittlich 4,7% werden für das Jahr 2022 erwartet.

## Ausblicke auf das neue Jahr – Personal- und Lohnentwicklung

An der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung im vierten Quartal 2021 nahmen knapp 630 Personalverantwortliche teil. 35 % der Antworten stammten aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 23 % aus dem Handel und 41 % aus dem Dienstleistungssektor. 38 % der teilnehmenden Personalleiter\*innen sind in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten tätig. 44 % der Antworten wurden von Fir-

men mit 50 bis 249 Angestellten abgegeben. 10 % entfielen auf Antworten von Unternehmen mit 250 bis 499 Mitarbeiter\*innen und 8 % auf Betriebe mit 500 oder mehr Angestellten. Die Antworten werden anhand der Branchenzugehörigkeit und der Unternehmensgrößenklassen gewichtet. Auf diese Weise wird die Repräsentativität der Ergebnisse für die deutsche Wirtschaft gewährleistet.

## Personalplanungen 2022 und die Suche nach Fachkräften

In knapp der Hälfte der Unternehmen soll der Personalbestand den Angaben der befragten Personalverantwortlichen zufolge im ersten Halbjahr 2022 konstant bleiben (vgl. Abbildung 1). Bei den restlichen Antworten überwiegt die Steigerung des Personalbestandes (37 %). Nur sehr wenige der befragten Firmen bereiten eine starke Aufstockung ihres Personals vor (3 %). Eine Reduktion er-

warten 12 % der Teilnehmenden, von stärkeren Rückgängen ist hingegen nicht die Rede. In allen drei Wirtschaftsbereichen soll der Personalbestand per saldo vergrößert werden. Ein Blick auf die Unternehmensgröße zeigt, dass vor allem Unternehmen mit einer Mitarbeiteranzahl von 250 bis 499 eine Ausweitung des Personalbestands im ersten Halbjahr 2022 planen.



# Wie kann der Fachkräftemangel bekämpft werden

Im Rahmen der ifo Konjunkturumfragen erhebt das ifo Institut einmal pro Quartal Daten zum Fachkräftemangel bei ca. 9000 deutschen Unternehmen. Mit 43 % aller Umfrageteilnehmer gab im Oktober ein so großer Anteil wie noch nie an, dass ihre Geschäfte derzeit durch einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften behindert werden. Im Juli lag der Wert mit 34 % noch deutlich niedriger. Vor allem in einigen Dienstleistungsbereichen, wie dem Beherbergungsgewerbe, Transport und Logistik oder der Arbeitskräfteüberlassung, klagt der Großteil der Betriebe über Probleme bei der Suche nach qualifiziertem Personal. Aber auch in nahezu allen anderen befragten Wirtschaftsbereichen gewinnt das Problem des Fachkräftemangels derzeit zunehmend an Bedeutung. Angesichts des demografischen Wandels dürften Arbeitskräfteknappheiten auch in Zukunft eine große Herausforderung für die deutsche Wirtschaft darstellen.<sup>1</sup>

Als die am besten geeignete Maßnahme zur Bekämpfung des Fachkräftemangels sehen die befragten Personalleiter\*innen die Erhöhung der Attraktivität von Berufsausbildung (90 % hohe und mittlere Eignung, vgl. Abbildung 3). Eine weitere vielversprechende Maßnahme sehen sie darin, Engpassberufe stärker zu bewerben, z.B. in Schulen (über 80 % gute Eignung). Auch indem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter gefördert wird, können gezielt mehr Fachkräfte gewonnen werden – 34 % sehen darin einen hohen und 44 % einen mittleren Nutzen. Die Lösung des Fachkräftemangels durch Erleichterung der Zuwanderung, z.B. durch den Abbau von Bürokratie wird zu je einem Drittel als mittlere oder hohe Zweckmäßigkeit gesehen.

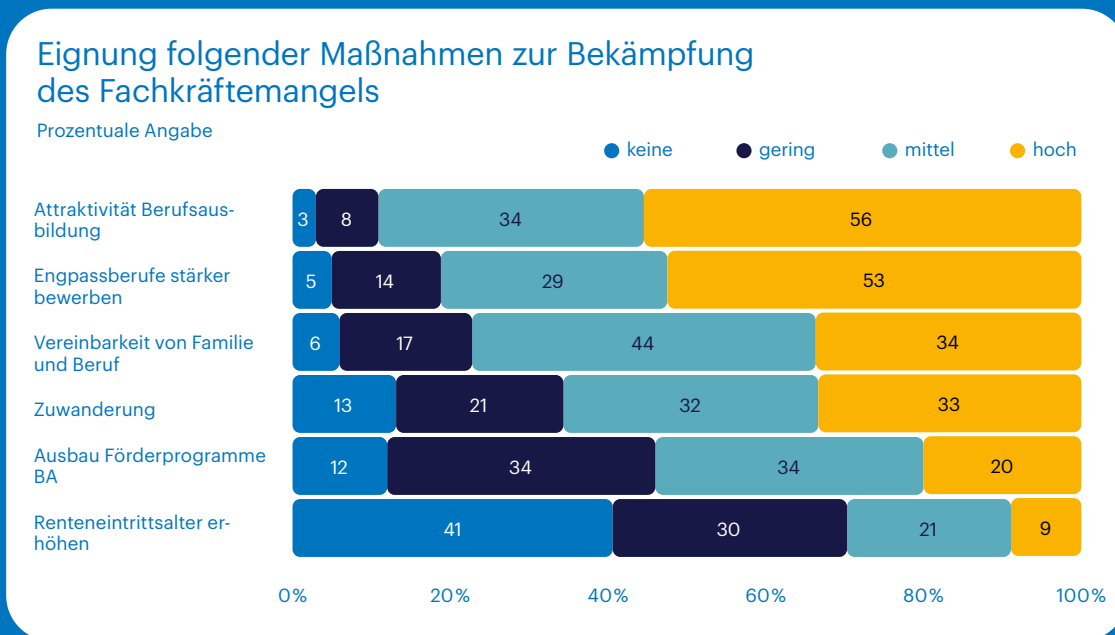


Abbildung 3

Den Ausbau von Förderprogrammen der Bundesagentur für Arbeit findet etwas weniger Zuspruch, um den Fachkräftemangel in den Griff zu bekommen. Insgesamt sehen darin über die Hälfte eine mittlere bzw. hohe Tauglichkeit. Das Renteneintrittsalter zu erhöhen halten dagegen die Mehrheit der befragten Personalleiter\*innen als gar nicht bzw. kaum zielführend um der Knappheit

von Fachkräften zu entgehen. Im Kommentarfeld wurde vor allem auf die Berufsausbildung hingewiesen und den damit verbundenen Restriktionen. In Ballungsräumen gibt es kaum bezahlbaren Wohnraum für Azubis. Zudem betonten die Unternehmen nochmals die notwendige Förderung und Bewerbung von Handwerksberufen.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Sauer, S. und T. Wollmershäuser (2021), „Fachkräftemangel wird zunehmend zur Belastung für die deutsche Wirtschaft“, ifo Schnelldienst digital 17(2), 01–04.

<sup>2</sup> Detaillierte Informationen über die Problematik neue, geeignete Auszubildende einzustellen finden sich in der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung vom dritten Quartal 2021.

## Zeitarbeitsbedarf steigt vor allem in der Industrie

Der Bedarf an Zeitarbeit im kommenden halben Jahr wird sich in gut drei Viertel der Unternehmen nicht verändern (76 %). In gut jedem zehnten Unternehmen soll der Bedarf zurückgefahren werden (11 %), etwas häufiger war aber von einer Ausweitung die Rede (14 %). Abbildung 4 gibt einen Überblick zu den Antworten gestaffelt nach der Unternehmensgröße. Ein Anstieg der Zeitarbeit wurde am häufigsten in der Industrie gemeldet, hier planen

22 % der Befragten neue Zeitarbeitsbeschäftigte einzustellen. Am seltensten wurde dies im Dienstleistungssektor angegeben. Bei einer Beschäftigtenanzahl von 250 bis 499 soll der Bedarf am häufigsten angepasst werden: 29 % der Unternehmen gehen von einer Aufstockung der Zeitarbeit aus, 13 % von einer Senkung. In kleinen Unternehmen hingegen dürfte der Bedarf konstant bleiben.

### Bedarf an Zeitarbeit im ersten Halbjahr 2022

Gewichtete Anteile in Prozent, nach Wirtschaftsbereich und Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden)

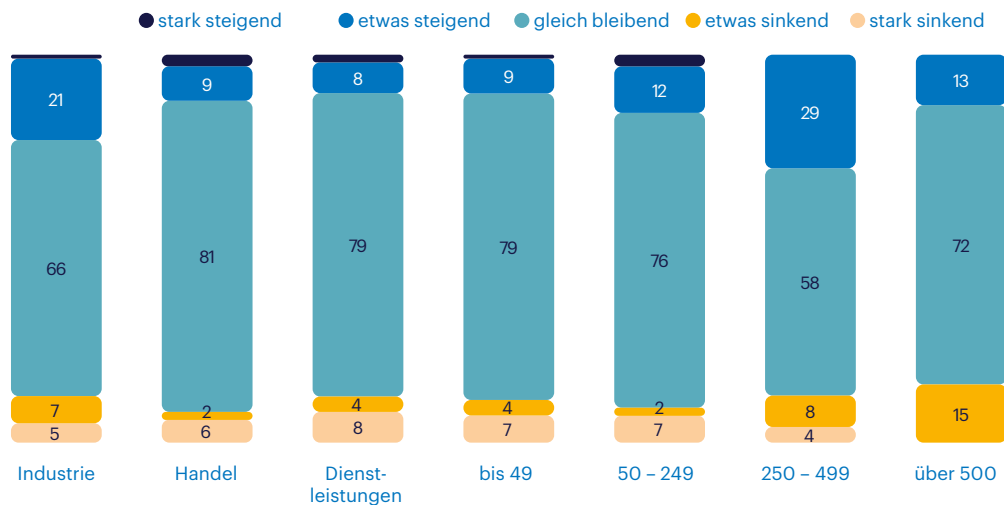


Abbildung 4

Die Industrie weist den größten Bedarf an Zeitarbeit auf, weshalb sich ein Blick auf deren konjunkturelle Situation lohnt. Abbildung 5 bildet das ifo Geschäftsklima für das Verarbeitende Gewerbe wie auch für die Personaldienstleister ab. Es zeigt sich, dass sich Industrieunternehmen vom massiven Einbruch 2020 zwar klar erholen konnten, grassierende Lieferengpässe halten die Betriebe jedoch weiterhin in Schach. In der ersten Jahreshälfte 2021 konnte noch eine sich stetig verbessernde Stimmung beobachtet werden, in der zweiten Jahreshälfte 2021 kühlte sich – unter anderem mit der Verschärfung der Lieferengpässe – das Klima jedoch kontinuierlich ab. Am aktuellen Rand stieg der Index nach zuletzt fünf Rückgängen in Folge wieder etwas an. Dies war auf optimistischere Erwartungen der Unternehmen zurückzuführen. Der Indikatorstand betrug zum Jahresende +17,3 Punkte und lag damit klar über dem Vorjahreswert (Dezember 2020: +9,8).

Auch der Index für die Personaldienstleister notierte zum Jahresende mit einem Indikatorstand von +11,2 Punkten deutlich über dem Vorjahresstand (Dezember 2020: +0,4). Ähnlich wie im Verarbeitendem Gewerbe büßte auch der Hauptindikator bei den Personaldienstleistern seine Spitzenwerte aus dem Sommer nun ein. Hier spiegelt sich vor allem der Pandemieverlauf wider, denn das Virus hat die deutsche Wirtschaft erneut fest im Griff. Die Personalplanungen im Verarbeitenden Gewerbe zielten aber weiterhin klar auf Expansion ab. Auch geht die aktuelle Konjunkturprognose des ifo Instituts davon aus, dass die Abschwächung der Wirtschaft deutlich geringer ausfallen dürfte als noch im vergangenen Winterhalbjahr während der zweiten und dritten Coronawelle, als die vollständige Schließung vieler Geschäfte beschlossen wurde. Das Bruttoinlandsprodukt wird in diesem Jahr um 2,5 % und im kommenden Jahr um 3,7 % zulegen. Allerdings wurde der Zuwachs für das Jahr 2022 um 1,4 Prozentpunkte gesenkt gegenüber der Prognose vom Herbst 2021.

## ifo Geschäftsklima

saisonbereinigt

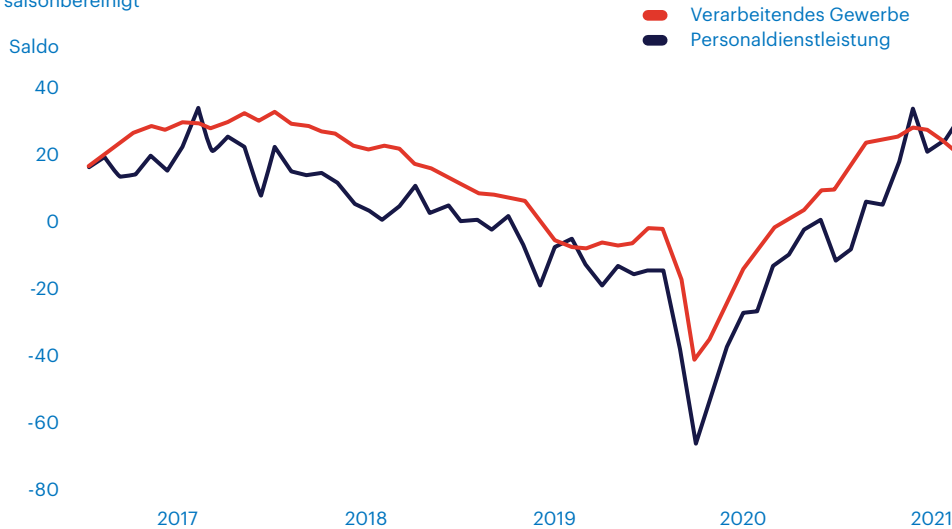


Abbildung 5

## Weiterbildungsbedarf gewinnt an Bedeutung

Qualifizierungen und Weiterbildungen bieten sowohl für den oder die Arbeitnehmer\*in wie auch für den Arbeitgeber erhebliche Vorteile. Den Beschäftigten wird dadurch ein Anreiz geboten ihre eigenen Fähigkeiten weiter auszubilden, dem Arbeitgeber eröffnet sich die Möglichkeit durch besser ausgebildete Mitarbeitende dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Auch macht es Arbeitgeber durchaus attraktiver, wenn der Belegschaft (regelmäßige) Fortbildungsmaßnahmen ermöglicht werden. Auch die befragten Unternehmen sind sich hier einig: Die Mehrheit schreibt Qualifizierungen und Weiterbildungen der Mitarbeiter\*innen für den zukünftigen Erfolg ihres Unternehmens eine wachsende Bedeutung zu (55 %). Dies trifft vor allem auf größere Firmen zu: Bei einer Mitarbeiteranzahl von 250 bis 499 teilen 73 % der Umfrageteilnehmer diese Meinung, bei Großunterneh-

men ab 500 Angestellten handelt es sich um einen Anteil von 65 %. Nur ein marginaler Anteil geht von einer abnehmenden Wichtigkeit aus oder kann keine Einschätzung dazu abgeben. Zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen gibt es diesbezüglich kaum Abweichungen.

Bei der Weiterbildung wollen vor allem sehr große Firmen ab 500 Beschäftigten auch einen Fokus auf Mitarbeitende mit einer geringen Schul- bzw. Berufsausbildung legen und spezielle Bildungsmaßnahmen einrichten (38 %, vgl. Abbildung 6). Bei klein- und mittelständischen Unternehmen fassen dies lediglich rund ein Viertel der Unternehmen ins Auge. Insgesamt betrachtet gaben 26 % der Umfrageteilnehmenden an, spezielle Weiterbildungsformate einzurichten. Dies variiert nur geringfügig zwischen den Wirtschaftsbereichen.

## Weiterbildungsangebote für Beschäftigte mit geringer Schul- bzw. Berufsausbildung

Gewichtete Anteile in Prozent, nach Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden)

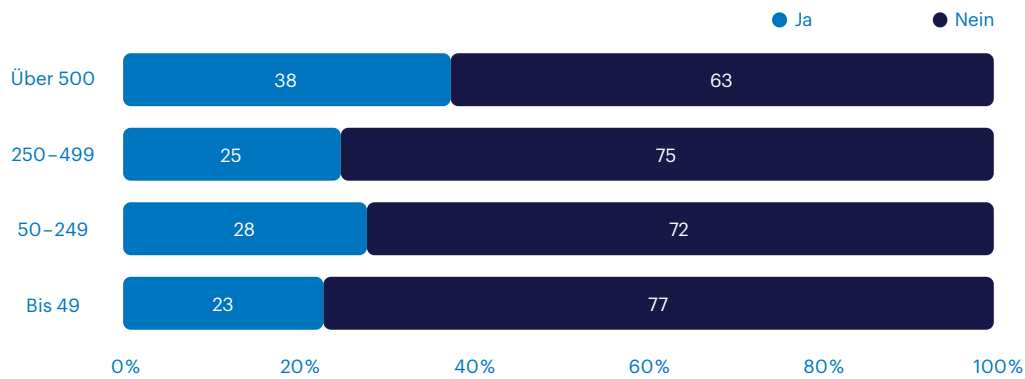


Abbildung 6

Die Bedeutung externer Partner bei Qualifizierungsangeboten und Weiterbildungen für das kommende halbe Jahr nahm per saldo etwas zu. Für einen Großteil der Unternehmen bleiben externe Partner gleich relevant (55%). Im Dienstleistungssektor teilten diese Meinung 57%, in der Industrie 60%. Abbildung 7 zeigt die Antworten aufgegliedert nach Unternehmensgröße. Ein detaillierter Blick in die Daten macht deutlich, dass die Wichtigkeit des Themas bei größeren Unternehmen am

häufigsten zunahm. Bei kleineren Unternehmen, insbesondere bei einer Unternehmensgröße mit bis zu 50 Angestellten, halten sich die negativen und positiven Stimmen in etwa die Waage. Zudem gab knapp ein Drittel dieser Befragten an, keine Einschätzung dazu tätigen zu können. Bei der Betrachtung der Wirtschaftssektoren nahm die Bedeutung externer Partner am ehesten in der Industrie zu.

## Bedeutung von externen Partnern für Qualifizierung und Weiterbildung

Gewichtete Anteile in Prozent, nach Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden)

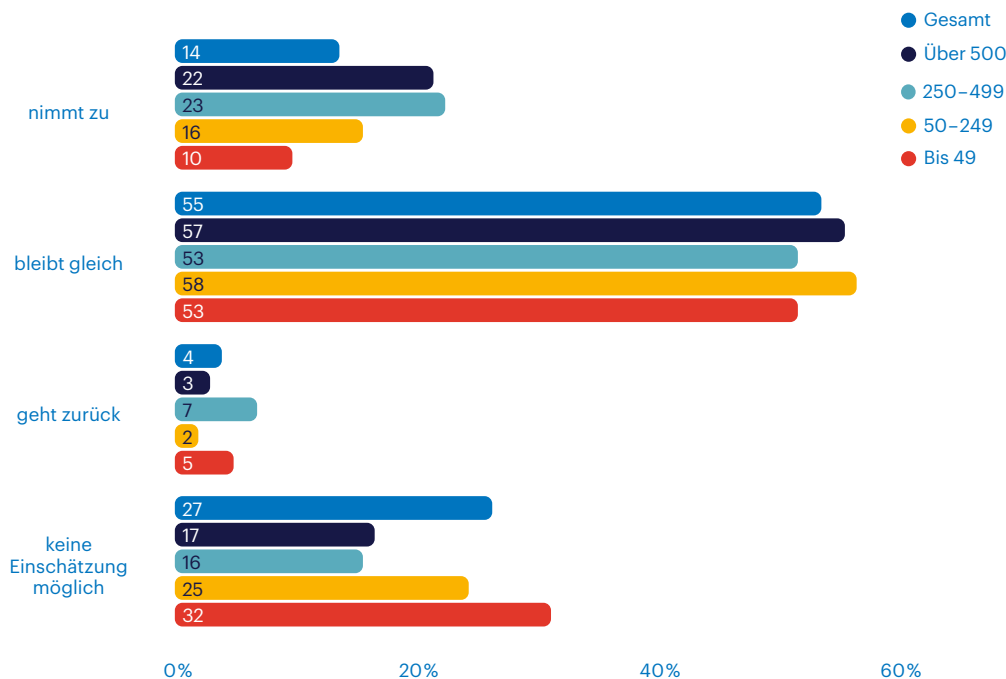


Abbildung 7

Die Antworten der Personalverantwortlichen machen deutlich, dass Weiterbildung und Qualifizierung immer stärker an Bedeutung gewinnen – unabhängig vom Anbieter bzw. welche speziellen Angebote gemacht werden. Einigen Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten wurde jedoch eine besonders hohe Wichtigkeit für den künftigen Unternehmenserfolg zugeschrieben: Zum einen unternehmensspezifische Trainings- und Weiterbildungsangebote und zum anderen E-Learning-Konzepte (vgl. Abbildung 8). In beiden Fällen rechnet ein Großteil der Personalverantwortlichen mit einem wachsenden Einfluss auf

den Unternehmenserfolg (60 % bzw. 56 %), dagegen gehen lediglich 8 % bzw. 11 % vom Gegenteil aus. Unternehmensspezifische Trainings- und Weiterbildungsmaßnahmen stehen vor allem im Handel (69 %) und bei Unternehmen mit einer Beschäftigtenanzahl von 250 bis 499 (76 %) deutlich im Fokus. An dritter Stelle der Weiterbildungsmöglichkeiten steht die berufsbegleitende Qualifizierung, wie beispielsweise durch das Nachholen eines Schulabschlusses: Ein Drittel der Teilnehmenden gab einen steigenden Einfluss an, lediglich 13 % gingen von einer sinkenden Bedeutung für den Unternehmenserfolg aus.

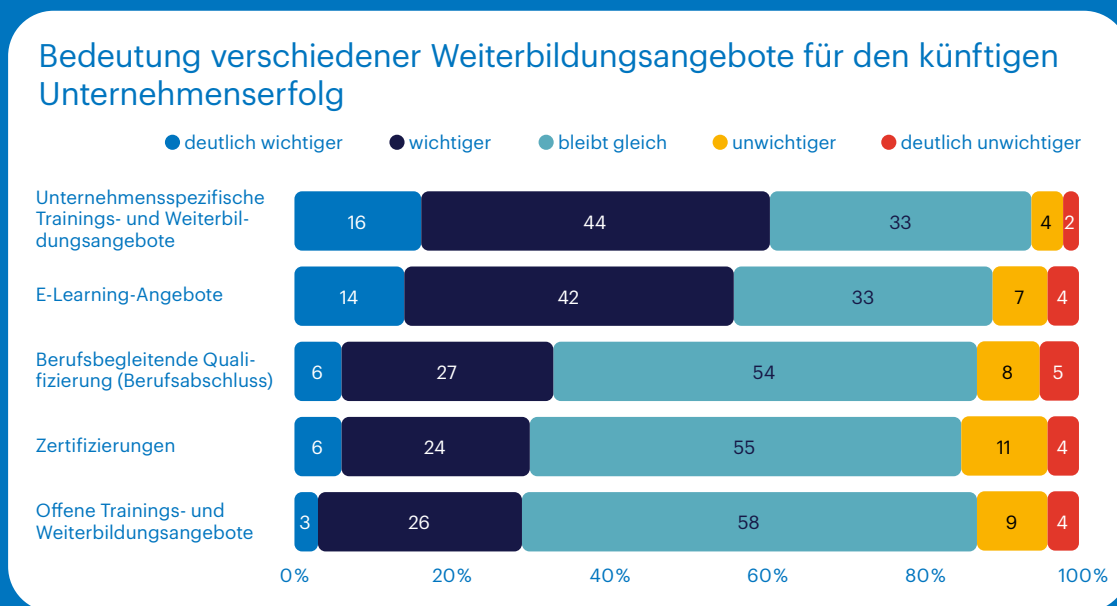


Abbildung 8



# Kräftige Lohnsteigerung in 2022 erwartet

In dem durch die Umfrage abgedeckten Beschäftigtenkreis werden die Löhne in 2022 überwiegend zunehmen. 78 % der Befragten gehen davon aus, dass in ihrer Belegschaft insgesamt die Löhne um durchschnittlich 4,7 % steigen werden (vgl. Abbildung 9). 21 % erwarten gleichbleibende Löhne, sinkende Löhne wurde nur sehr vereinzelt gemeldet. Im Dienstleistungsbereich wird der Lohnanstieg mit durchschnittlich 5,8 % voraussichtlich am höchsten ausfallen. Dagegen erwarten Industrie- und Handelsbetriebe Lohnsteigerungen um durchschnittlich 3,9 % bzw. 4,0 % in der gesamten Belegschaft. Während in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten drei Viertel der Befragten von wachsenden Löhnen in der Belegschaft ausgehen, sind es in größeren Unternehmen

ab 250 Mitarbeitenden schon neun von zehn bzw. ab 500 Mitarbeitenden acht von zehn Befragte. Die durchschnittlich erwarteten Lohnsteigerungen liegen bei kleineren Unternehmen mit 6 % jedoch fast doppelt so hoch wie bei größeren und Großunternehmen (3,3 % bzw. 2,9 %). In Handel und Dienstleistungsbetrieben wird erwartet, dass die Lohnsteigerungen bei ungelerten Beschäftigten höher ausfallen werden als bei Fachkräften ohne Leitungsfunktionen oder Führungskräften. Eine mögliche Erklärung für diese Differenzen könnte die geplante Mindestlohnerhöhung um über 6 % in 2022 sein (von 9,82€ Anfang Januar 2022 auf 10,45€ Mitte des Jahres), die vor allem bei ungelerten Beschäftigten greifen dürfte.

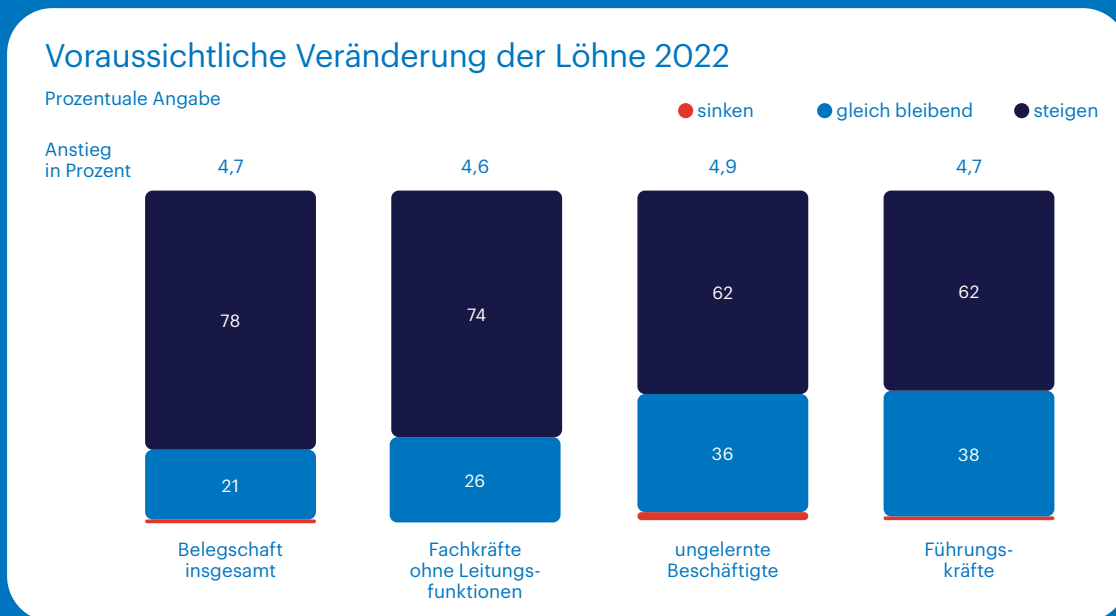


Abbildung 9

# Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro hat auf die Hälfte der Unternehmen keine Auswirkungen

Die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro ist ein fester Bestandteil des Koalitionsvertrags, den die Ampelparteien im Dezember 2021 unterzeichneten. Doch wann genau dieser in Kraft treten soll ist nicht Teil des Koalitionsvertrags. In Deutschland existiert der gesetzliche Mindestlohn seit dem 1. Januar 2015. Er gilt dabei als unterste Lohngrenze für nahezu alle Arbeitnehmer\*innen. Aktuell beträgt der Mindestlohn 9,60 Euro pro Stunde. Nach dem bisherigen Planungsstand steigt er zum 1. Januar 2022 auf 9,82 Euro und zum 1. Juli 2022 schließlich auf 10,45 Euro. Die Ampel will diesen Weg einmalig durchbrechen und den Bezug im Laufe des kommenden Jahres auf 12 Euro anheben.

Grundsätzlich sind 44 % der Befragten von einer Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro betroffen. Für die Hälfte der Befragten hätte diese Erhöhung keine Auswirkungen und 6 % gaben dazu keine Antwort. Bei der Unterscheidung nach Wirtschaftszweig werden 54 % der Handelsbetriebe von einer Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro betroffen, dagegen trifft es nur 37 % der Industriebetriebe. In den betroffenen Dienstleistungsbetrieben hätte die geplante Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro durchschnittlich bei gut einem Drittel der Belegschaft Auswirkungen, während sie über alle Wirtschaftsbereiche bei lediglich einem Viertel der Belegschaft zu tragen käme (vgl. Tabelle 1). So liegt auch der Median bei den Dienstleistungsunternehmen bei 20 %, während er im Handel bei 10 % und im Verarbeitenden Gewerbe bei 7 % Betroffenheitsanteil an der Belegschaft liegt.

## Gewichteter und durchschnittlicher Anteil der Belegschaft, der von einer Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro betroffen wäre:

Wirtschaftsbereich	Anzahl	durchschn. Anteil in Prozent	Minimum	10%-Perzentil	25%-Perzentil	Median	75%-Perzentil	90%-Perzentil	Maximum
Industrie	90	13,0	0,01	1,2	4	7	16	30	100
Handel	80	19,3	0,2	2	5	10	25	50	98
Dienstleistungen	102	32,8	0,5	1	6	20	50	80	100
<b>Gesamt</b>	<b>272</b>	<b>23,5</b>	<b>0,01</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>30</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Tabelle 1



# 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 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 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).