

Ergebnisse: 4. Quartal 2023

# Randstad-ifo- Personalleiter- befragung



**ifo** INSTITUT

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

**randstad**

# Randstad ifo-Personalleiterbefragung

## Highlights

- 32% der Befragten rechnen mit mehr Personal im ersten Halbjahr 2024
- Mehrheit der personalsuchenden Unternehmen verspürt Bewerbermangel, vor allem im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung
- Es werden durchschnittliche Lohnsteigerungen in Höhe von 4,7% im Jahr 2024 erwartet
- Zeitarbeitsbedarf steigt vor allem in der Industrie
- Qualifizierung und Weiterbildung gewinnt an Bedeutung
- Fachkräftemangel als größte Herausforderung für die Unternehmen

## Ausblick auf das neue Jahr – Personal- und Lohnentwicklung und aktuelle Wirtschaftliche Herausforderungen

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise deutsche Personalleiter\*innen zu verschiedensten HR-Themen. Im vierten Quartal dreht sich das Thema um die Personal- und Lohnentwicklung im neuen Jahr. Anhand der Befragungsergebnisse wird analysiert, inwiefern die Unternehmen planen, ihr Personal sowie die Löhne anzupassen. Auch wird die Bedeutung von Qualifizierung und Weiterbildung abgefragt. Zudem werden jedes Quartal in wechselnden Sonderfragen aktuelle personalpolitische oder arbeitsmarktrelevante Fragestellungen untersucht. In dieser Umfrage wurden aktuelle wirtschaftliche Herausforderungen erörtert sowie der Nutzen möglicher Hilfestellungen von Seiten der Politik abgefragt.

Im vierten Quartal 2023 nahmen an der Befragung 686 HR-Verantwortliche teil. Davon stammen 39 % der antwortenden Personalleiter\*innen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 25 % aus dem Handel und 35 % aus dem Dienstleistungssektor. Den größten Anteil an Befragten nehmen solche ein, die in Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden arbeiten: 43 % der Teilnehmenden stammen aus Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten und weitere 37 % aus Firmen mit 50 – 249 Angestellten. 10 % 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 ausgewählten Wirtschaftsbereiche gewährleistet.

# Personalplanungen 2024 und die Suche nach Fachkräften

Die meisten Unternehmen gaben an, dass ihr Personalbestand im ersten Halbjahr 2024 gleichbleiben wird (49%). 28 % der Befragten rechnen damit, dass sie etwas mehr Personal haben werden. 4 % gaben an, dass die Anzahl ihres Personals stark steigen wird. 18 % hingegen schätzen, dass ihr Bestand sinken wird. Etwa 1 % geht von einer starken Reduktion aus. Je nach Wirtschaftsbereich ergeben sich unterschiedliche Verteilungen. Industriebetriebe erwarten die meisten Änderungen: 22 % planen, dass ihr Personalbestand etwas steigt, 6 % gehen von einer starken Steigerung aus. Mehr Betriebe, nämlich 26 % rechnen mit einem Sinken des Bestands, 1 % mit einem starken Sinken. Bei den Unternehmen im Handel ist es hingegen umgekehrt: 25 % gaben an, dass der Personalbestand etwas steigen wird und weniger Unternehmen, 18 %, dass er etwas sinken wird. Im Dienstleistungs-

sektor ist dies noch stärker ausgeprägt: 35 % der Teilnehmenden gaben an, dass das Personal voraussichtlich etwas steigen wird, hingegen stimmten 12 % für etwas sinken (vgl. Abb. 1). In der Industrie soll der Personalbestand per saldo nahezu gleich bleiben, im Handel und im Dienstleistungssektor dürfte der Personalbestand per saldo steigen. Der Größenklassenvergleich zeigt, dass der Anteil an Betrieben, die mit stark steigendem Personalbestand rechnen, mit der Größe zunimmt. Während dies bei Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden nur bei 0,6 % zutrifft, waren es bei Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden rund 11 %. Zudem war der Anteil an Unternehmen, die mit einer unveränderten Personalanzahl rechneten, bei Betrieben mit bis zu 49 Mitarbeitenden deutlich höher (63 %) als der Durchschnitt (49 %).

## Veränderung des Personalbestands im 1. Halbjahr 2024

Gewichtete Anteile in Prozent, nach Wirtschaftsbereich

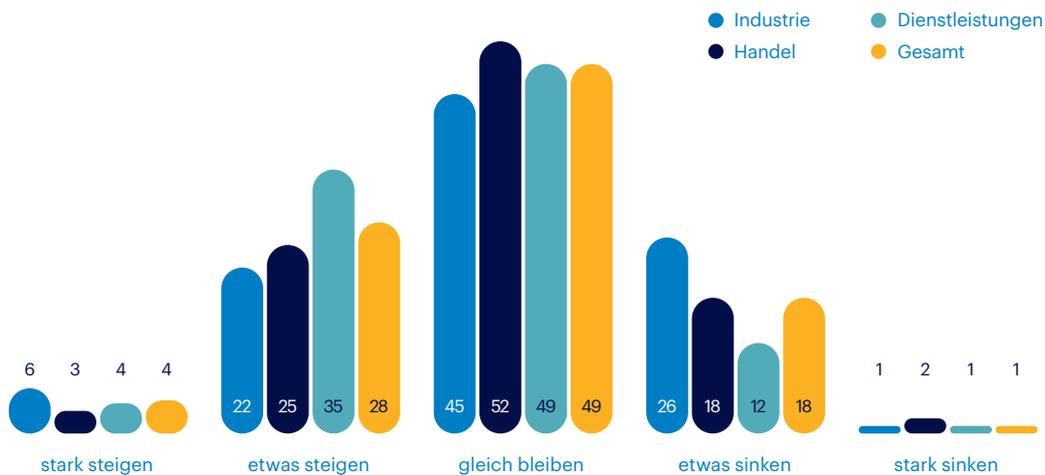


Abbildung 1

# Mehrheit der Unternehmen spürt Bewerbermangel

Die Frage, ob Unternehmen, die aktiv auf Personalsuche sind, unter einem Bewerbermangel leiden, wurde von 54 % bejaht. 34 % beantworteten die Frage indifferent (Antwortmöglichkeit war „teils/teils“), 12 % verneinten dies. Rund 6 % suchen aktuell kein Personal. Die Antworten, nach Wirtschaftsbereichen getrennt, waren größtenteils homogen. Im Größenklassenvergleich zeigen sich hingegen deutlichere Unterschiede: In Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden gaben 60 % der Befragten an, Be-

werbermangel zu verspüren. In Unternehmen der Größenklasse 3 (250-499 Beschäftigte) waren dies 39 %, in Unternehmen der Größenklasse 2 (50-249 Beschäftigte) 53 % und in Unternehmen der Größenklasse 1 (bis zu 49 Beschäftigte) 56 %. Gleichzeitig gaben 5 % der Unternehmen der Größenklasse 4 (ab 500 Beschäftigte) an, ausreichend Bewerbungen zu erhalten, in kleinen Unternehmen (Größenklasse 1 und 2) liegt der entsprechende Anteil bei 14 bzw. 15 % (vgl. Abb. 2).

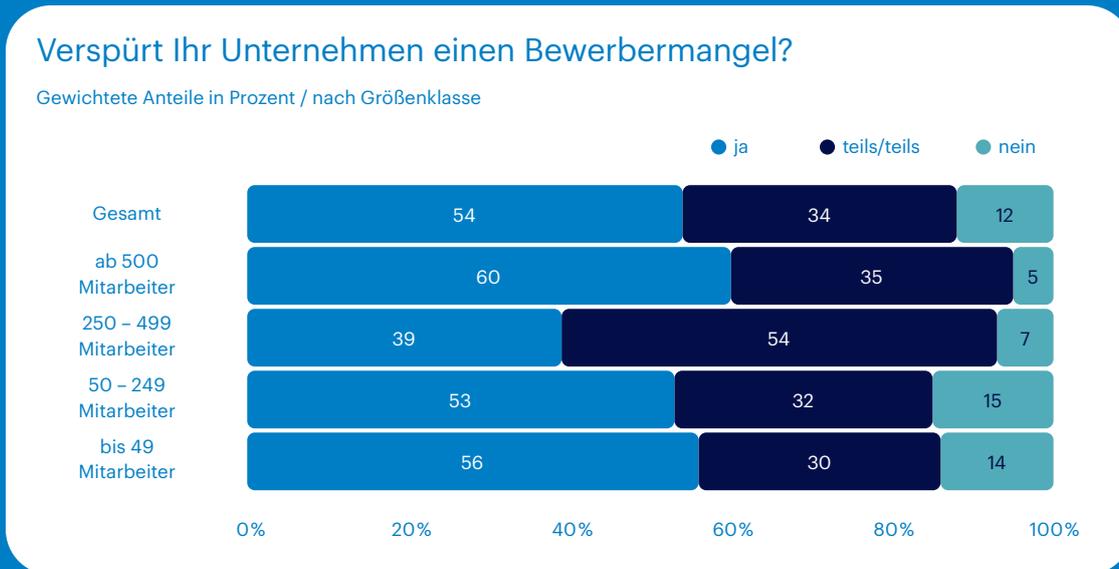


Abbildung 2

Neben der Frage nach einem bestehenden Bewerbermangel interessiert vor allem auch, in welchen Bereichen dieser besonders auftritt. Deshalb wurden die Unternehmen, die angaben, unter Bewerbermangel zu leiden, danach gefragt, in welchen Berufsfeldern sie diesen besonders stark verspüren. Um die Antworten abbilden zu können, wurden sie in Berufsfelder gruppiert. Für die Einteilung in Berufsfelder gab die Aufstellung der Bundesagentur für Arbeit<sup>1</sup> Orientierung. Aufgrund der häufigen Nennungen wurde „Gastronomie“ aus den allgemeinen Dienstleistungsbereich noch zusätzlich abgebildet, so dass sich 16 Berufsfelder ergaben. Abbildung 3 zeigt die prozentuale Häufigkeit der gruppierten Antworten zu den Berufen mit besonders starkem Bewerbermangel. Am häufigsten genannt wurden Berufe, die sich in das

Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung einordnen lassen (29 %), dicht gefolgt von Berufen in Technik und Technologie (24 %). Auch sehr häufig genannt wurden Computer und IT (12 %) sowie Logistik und Verkehr (11 %). Von Interesse ist hier zudem, dass 5 % der Teilnehmenden das Freitextfeld nutzten, um anzugeben, dass das Problem in allen Berufsfeldern bestehe, was die Brisanz des Themas deutlich werden lässt. Außerdem nannten 14 % nicht näher bestimmte Fachkräfte und 3 % Auszubildende im Generellen. Dass manche Berufsfelder weniger stark vertreten sind, liegt sicherlich auch an der Tatsache, dass sich die Umfrage auf Unternehmen aus den drei Wirtschaftsbereichen Industrie, Handel und Dienstleistungen beschränkt.

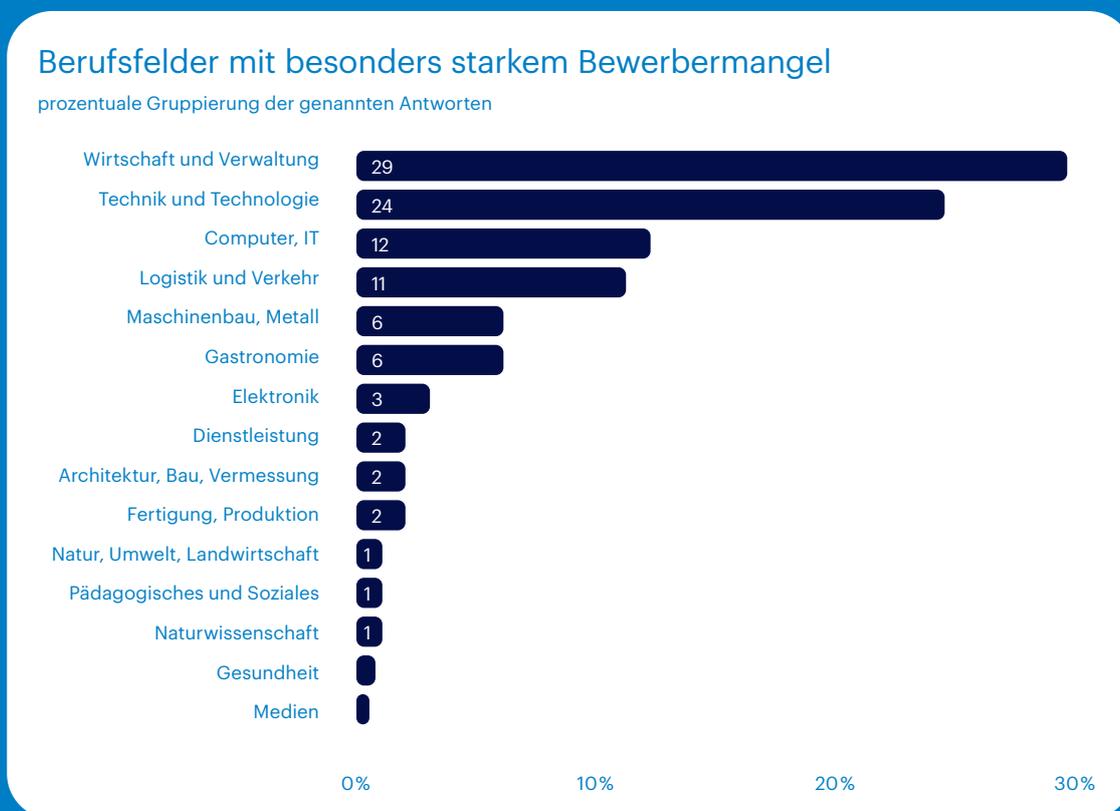


Abbildung 3

<sup>1</sup> <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/erkunde-die-berufsfelder>

## Durchschnittliche Lohnsteigerung um 4,7% für 2024 erwartet

In dem durch die Umfrage abgedeckten Beschäftigtenkreis werden die Löhne im nächsten Jahr überwiegend zunehmen. 82 % der Befragten gehen davon aus, dass die Löhne in ihrem Betrieb um durchschnittlich 4,7 % steigen werden (vgl. Abb. 4). 17 % erwarten gleichbleibende Löhne, sinkende Löhne wurden kaum gemeldet. Im Dienstleistungsbereich wird der Lohnanstieg mit durchschnittlich 5,2 % voraussichtlich am höchsten ausfallen. Auch Handelsbetriebe erwarten Lohnsteigerungen um durchschnittlich 4,9 %. In der Industrie dürften die erwarteten Lohnerhöhungen etwas niedriger

ausfallen (4,0 %) als in den beiden anderen Wirtschaftsbereichen. Während in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten etwa 72 % von wachsenden Löhnen in ihrem Betrieb ausgehen, sind es in mittleren Unternehmen bis 249 Beschäftigte acht von zehn, ab 250 Mitarbeitenden schon neun von zehn bzw. ab 500 Mitarbeitenden fast alle befragten Betriebe. Die durchschnittlich erwarteten Lohnsteigerungen liegen bei kleineren Unternehmen mit rund 5 % leicht höher als bei größeren und Großunternehmen (4,2 % bzw. 4,3 %).

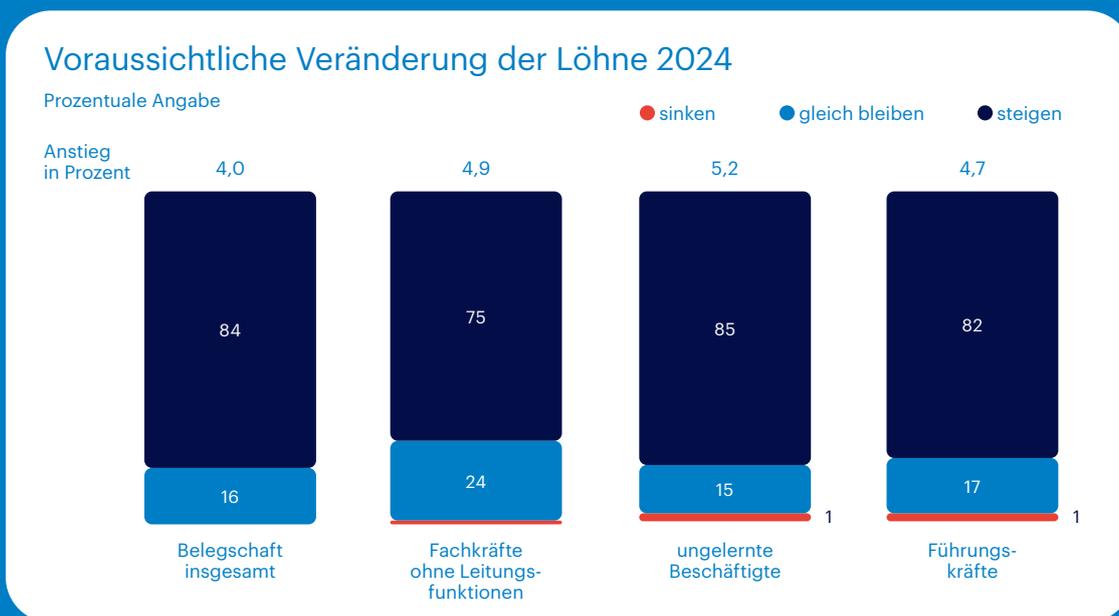


Abbildung 4

Vor dem Hintergrund des vorherrschenden Fach- bzw. Arbeitskräftemangels sowie des stark ausgeprägten Bewerbermangels, den Unternehmen zurzeit spüren, ist der Lohngestaltungsspielraum bei neu einzustellenden Mitarbeitenden von besonderem Interesse. Er zeigt, wie flexibel Unternehmen in Bezug auf den monetären Wettbewerb bei der Rekrutierung neuen Personals sind. Die befragten Unternehmen wurden um eine Einschätzung gebeten, wie hoch der Lohngestaltungsspielraum im kommenden Jahr bei neu eingestellten Beschäftigten im Vergleich zum Gehalt von bestehenden Beschäftigten sei. 12 % der befragten HR-Verantwortlichen planen nächstes Jahr keine Neueinstellungen. Vor allem kleinere Betriebe (19 %) gaben an, keine Neueinstellungen zu tätigen, während dies in nur etwa 5 % der Großunternehmen ab 500 Mitarbeitenden der Fall ist. Von den verbleibenden 88 % der Unternehmen berichtet die überwiegende

Mehrheit (70 %), dass es keinen Gestaltungsspielraum gibt, während 30 % im Durchschnitt über einen achtprozentigen Spielraum bei der Lohngestaltung informieren (vgl. Tab. 1). Im Handel berichteten mehr Betriebe über einen vorhandenen Spielraum (37 % vs. rund 28 % in Industrie und Dienstleistungen). Im Durchschnitt liegt dieser mit 7,7 % aber im Mittel aller Wirtschaftszweige. Industriebetriebe berichten mit 6,9 % über den niedrigsten Spielraum, während Dienstleistungsbetriebe mit 8,9 % über den höchsten Gestaltungsspielraum verfügen. Kleinere Betriebe berichteten häufiger über vorhandenen Spielraum als größere Betriebe. Bei der durchschnittlichen Höhe des Lohngestaltungsspielraums gibt es über die Größenklassen hinweg aber kaum Unterschiede. Lediglich bei Betrieben mit über 500 Beschäftigten ist dieser mit 7,2 % etwas niedriger als in den Vergleichsgruppen.

## Lohngestaltungsspielraum nach Wirtschaftsbereichen und Größenklassen

Wirtschaftsbereich	N	durchschnittlicher Spielraum	Minimum	Maximum
Industrie	56	6,9	-5,0	20,0
Handel	50	7,7	3,0	20,0
Dienstleistungen	69	8,9	3,0	30,0
Größenklasse	N	durchschnittlicher Spielraum	Minimum	Maximum
bis 50 Mitarbeiter	68	8,3	-5,0	30,0
50-249	69	8,2	2,0	20,0
250-499	16	8,4	3,0	15,0
ab 500 Mitarbeiter	22	7,2	3,0	20,0
<b>Gesamt</b>	<b>175</b>	<b>8,0</b>	<b>-5,0</b>	<b>30,0</b>

Tabelle 1

## Zeitarbeitsbedarf steigt vor allem in der Industrie und großen Unternehmen

Der Bedarf an Zeitarbeit im kommenden halben Jahr wird sich in knapp drei Viertel der Unternehmen nicht verändern (74 %). In gut jedem zehnten Unternehmen soll der Bedarf stark sinken (11 %), bei weiteren 6 % soll er sinken. Dahingegen rechnen 8 % mit einer leichten, 1 % mit einer starken Zunahme. Gegenüber dem Vorjahr hat sich dies kaum geändert: Hier gaben 76 % an, dass sich der Zeitarbeitsbedarf nicht ändern wird, in 15 % der befragten Unternehmen sollte der Bedarf zurückgefahren werden und in lediglich 9 % der Fälle war von einer Ausweitung die Rede. Abbildung 5 gibt einen Überblick der Antworten getrennt nach Wirtschaftsbereichen und Größenklassen.

Hier zeigt sich, dass die Industrie den meisten Bedarf an Zeitarbeit hat. Dort planen knapp 15 % der HR-Verantwortlichen neue Zeitarbeitsbeschäftigte einzustellen. Auch vor einem Jahr war dies der Fall, jeder fünfte Betrieb hatte einen Anstieg geplant. In diesem Jahr wurde am seltensten ein Anstieg der Zeitarbeit im Handel angegeben. Gleichzeitig ist der Bedarf bei Unternehmen zwischen 250-499 am höchsten: 17 % planen eine Aufstockung von Zeitarbeit. In Unternehmen mit 500 Beschäftigten hingegen wollen mehr Betriebe die Zeitarbeit senken (28 %) als erhöhen (11 %).

## Bedarf an Zeitarbeit im ersten Halbjahr 2024

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

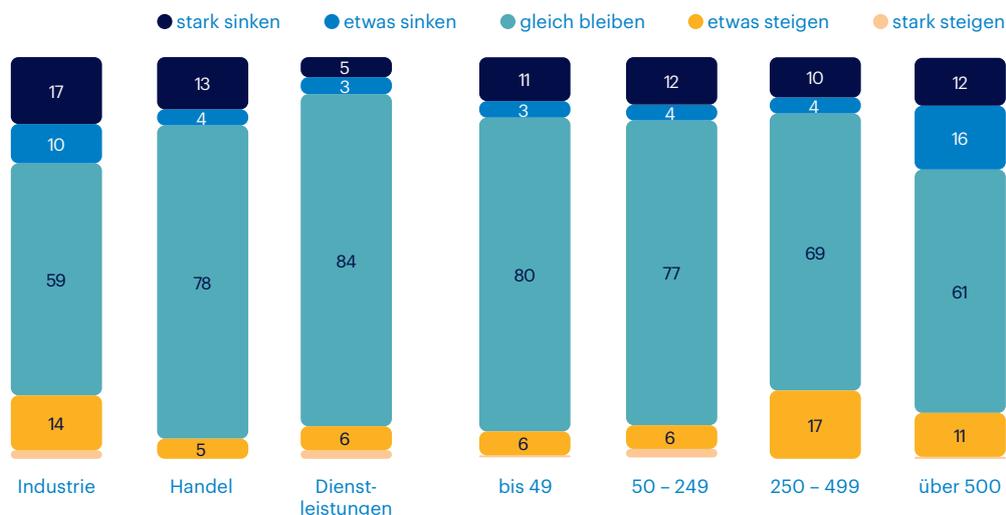


Abbildung 4

## Qualifizierung und Weiterbildung gewinnt an Bedeutung

Die Bedeutung externer Partner bei Qualifizierungsangeboten und Weiterbildungen nahm im Vergleich zum letzten Jahr etwas zu: 16 % gaben an, dass die Bedeutung steigt, im letzten Jahr waren es 14 %. Knapp zwei Drittel (62 %) rechnen mit einer gleichbleibenden Bedeutung, 6 % mit einer abnehmenden Bedeutung. Für 16 % war eine Einschätzung zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich. Im Größenklassenvergleich zeigen sich deutliche Unterschiede: Während in Unternehmen ab 500 Beschäftigten die überwiegende Mehrheit mit einer gleichbleibenden Bedeutung rechnet (72 %), sind es bei Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten sowie bei Unternehmen mit 250-499 Beschäftigten etwa 55 %. Auffällig ist zudem, dass es großen Unternehmen eher möglich ist, eine Einschätzung zu geben.

Wie wichtig die Qualifizierung und vor allem auch die Weiterbildung von Mitarbeitenden ist, zeigen die Ergeb-

nisse der nächsten Frage. Mehr als die Hälfte der Unternehmen (54 %) gab an, dass Qualifizierung und Weiterbildung für den künftigen Erfolg des Unternehmens wichtiger werden. Dies dürfte auch am Arbeitskräftemangel liegen, der es umso wichtiger macht, bestehende Mitarbeitende zu halten und diese bestmöglich einzusetzen. Gleichzeitig kann das Fehlen von Arbeitskräften den Unternehmenserfolg gefährden. 40 % gaben an, dass die Bedeutung gleich bleibt, knapp 2 % sprachen von einem Bedeutungsverlust. In der Industrie äußerten knapp 60 % eine wichtiger werdende Bedeutung, im Dienstleistungssektor waren es 50 %. Der Größenklassenvergleich zeigt, dass die Bedeutung der Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeitenden mit der Unternehmensgröße zunimmt. In großen Unternehmen (ab 500 Beschäftigten) gaben 67 % eine zunehmende Bedeutung an, in kleinen Unternehmen (bis zu 49 Beschäftigte) waren es 45 %.

## Konjunkturelle Einordnung

Die deutsche Wirtschaft konnte sich im ersten Halbjahr 2023 von seiner Winterrezession nicht erholen und auch im dritten Quartal hielt die Stagnation an. Trotz inzwischen sinkender Inflationsraten blieb die Inflation nach wie vor hoch, was zu einem kräftigen Anstieg der Leitzinsen führte. Darunter litten vor allem die Konsum- und die Baukonjunktur, da die realen Haushaltseinkommen gesunken und die Finanzierungskosten gestiegen sind. Auch die Industriekonjunktur wurde dadurch beeinflusst. Während im vergangenen Jahr die angebotsseitigen Engpässe das Produktionstempo verlangsamten, machte sich nun die nachfrageseitige Abkühlung der Konjunktur bemerkbar. Dies ist als Resultat der Leitzinsanhebungen durch die Notenbanken zu beobachten, welche die hohe Inflation bekämpfen sollen. Trotz inzwischen wieder gesunkener Energiepreise ist zudem dennoch kein Wendepunkt in der Produktion der energieintensiven Industriezweige in Deutschland zu verzeichnen. Auch auf dem Arbeitsmarkt macht sich die schwächelnde Konjunktur bemerkbar: die Arbeitslosigkeit stieg im Oktober. Eine Erholung ist erst für das Frühjahr zu erwarten.

Wie Abbildung 6 zeigt, ist jedoch wieder eine Aufwärtstendenz in der Industrie und im Dienstleistungssektor zu erkennen. Nachdem der Saldo des Geschäftsklimas der Industrie im August noch -16,5 Punkte betrug, stieg dieser im Oktober auf -15,9. Im Dienstleistungssektor war ein noch stärkerer Anstieg von 3,4 Punkten auf -1,5 zu verzeichnen. Damit bewegt sich der Saldo nur noch knapp unter null. Dies war auf die von den Unternehmen zuletzt besser eingeschätzte Geschäftslage zurückzuführen. Lediglich im Handel konnte sich noch keine Besserung des Geschäftsklimas einstellen. Hier trübte sich das ohnehin schon unfreundliche Geschäftsklima im Oktober noch weiter ein (Indikatorstand -27,2 Punkte). Die Tendenz in der gesamten gewerblichen Wirtschaft geht ebenfalls wieder etwas nach oben. Der Klimaindikator notierte bei trotzdem immer noch unfreundlichen -10 Punkten.

### ifo Geschäftsklima Deutschland

saisonbereinigt

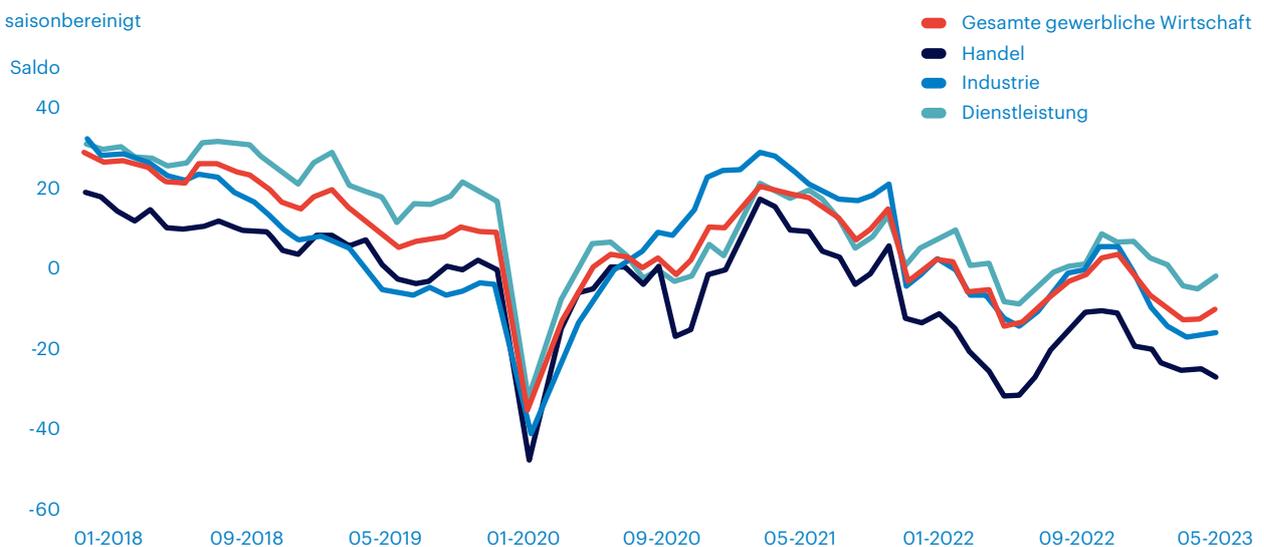


Abbildung 4

# Sonderfragen im 4. Quartal 2023

## Aktuelle Wirtschaftspolitische Herausforderungen

Die nach wie vor schwächelnde Konjunktur weist auf die vielen wirtschaftspolitischen Herausforderungen hin, derer sich die Unternehmen entweder aktuell konfrontiert sehen oder von denen sich die Wirtschaft noch zu erholen versucht. Die Sonderfragen des vierten

Quartals 2023 beleuchten diese aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen für die Unternehmen und fangen ein, welche Maßnahmen sich die befragten HR-Verantwortlichen von der Politik wünschen würden, um diesen erfolgreich begegnen zu können.

## Fachkräftemangel größte Herausforderung für die Unternehmen

Für die überwiegende Mehrheit der befragten Unternehmen (87 %) hat der Fachkräftemangel eine dringende Relevanz (vgl. Abb. 7). Auch bürokratische bzw. gesetzliche Hürden, steigende Energie- und Standortkosten sowie eine schwache Konjunktur stellen für rund drei Viertel der befragten Unternehmen eine aktuelle Herausforderung

dar. Die Digitalisierung und Technologieveränderungen und die vermehrten Nachhaltigkeitsanforderungen bereiten derzeit etwa sechs von zehn Unternehmen Schwierigkeiten. Ein Drittel der befragten HR-Verantwortlichen bezeichnet die Gleichstellungs- und Chancengleichheitsanforderungen als ein derzeit relevantes Thema.

### Aktuelle relevante Herausforderungen für die Unternehmen

gewichtete Anteile in Prozent, Mehrfachnennung

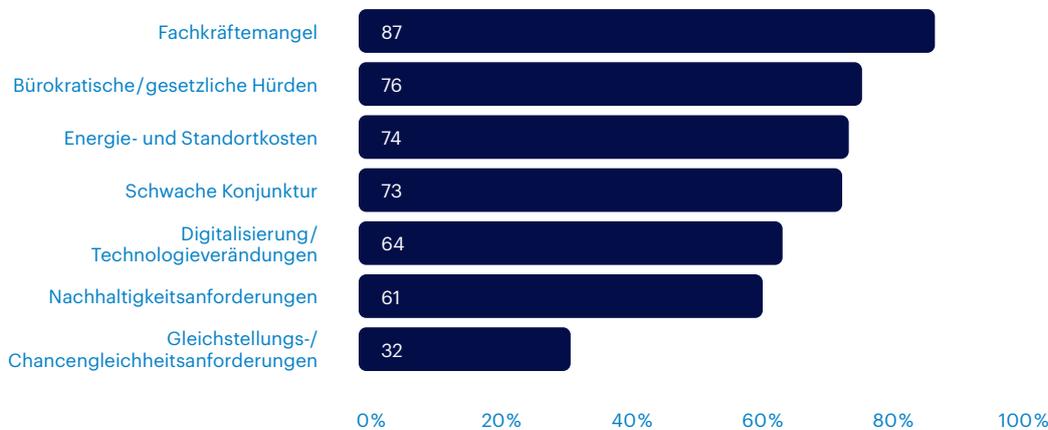


Abbildung 7

Nach Meinung der befragten HR-Verantwortlichen folgt der entsprechende Einfluss auf die HR-Strategie der Unternehmen auf die jeweiligen Herausforderungen in der gleichen Reihenfolge (vgl. Abb. 8). So bekommt der Fachkräftemangel in 59 % der befragten Unternehmen auch einen hohen Stellenwert in der HR-Strategie der Unternehmen zugeschrieben. Auch die Bürokratie beeinflusst bei 56 % der befragten Betriebe die HR-Strategie zu einem hohen Anteil. Steigende Energie- und Standortkosten sowie das schwache konjunkturelle Umfeld beeinflussen die HR-Strategie in vier von zehn befragten Unternehmen in einem hohen Ausmaß, bzw. im Fall der

schwächelnden Konjunktur eher moderat. Bei Themen wie Digitalisierung und Technologieveränderungen, Nachhaltigkeitsanforderungen sowie Gleichstellungs- und Chancengleichheitsanforderungen bezeichnen die HR-Verantwortlichen den Einfluss bezüglich der HR-Strategie überwiegend als moderat. Vor allem Gleichstellungsanforderungen finden den geringsten Einfluss unter den genannten Themen in die jeweilige Personalbereichs-Strategie.

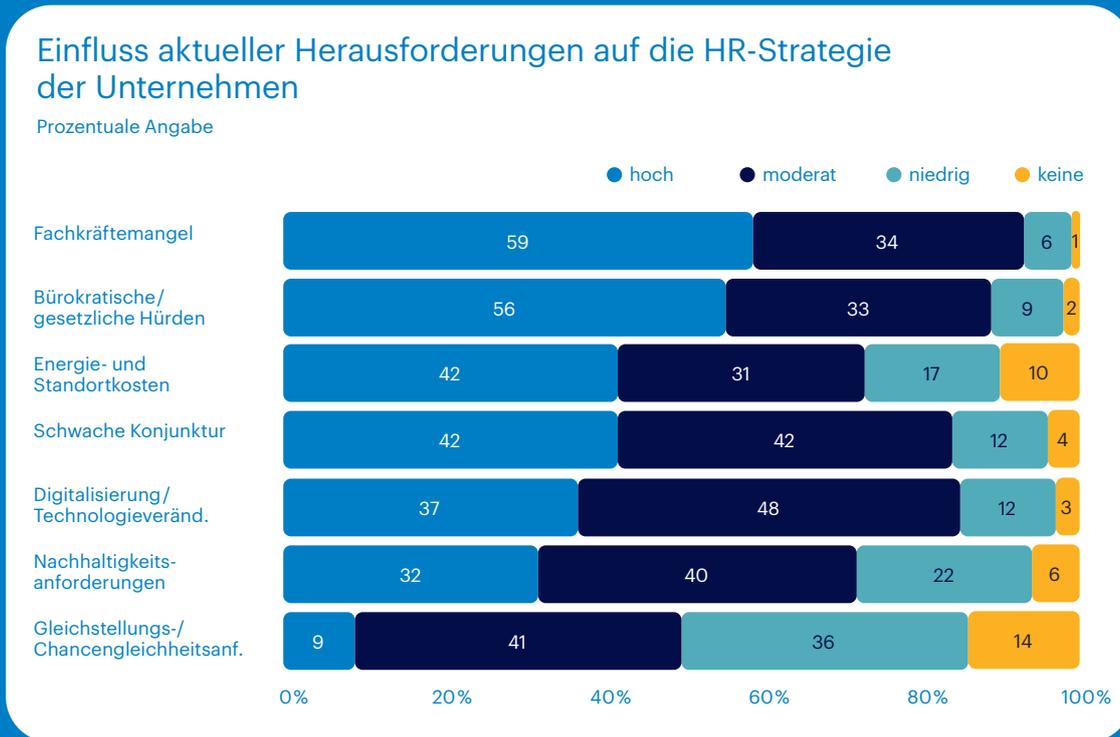


Abbildung 8

Nach der Identifizierung, mit welchen Herausforderungen die Unternehmen sich derzeit beschäftigen, konnten diese im weiteren Fragebogenverlauf eine Rangfolge erstellen, welche politischen Maßnahmen sie sich zur Unterstützung wünschen würden. Dazu sollten sie unter den fünf folgenden Maßnahmen eine Rangfolge von 1, 2 und 3 erstellen, wobei 1 die beste Maßnahme, 2 die zweitbeste, sowie 3 die drittbeste Maßnahme markiert. Die individuell erhaltenen Rangfolgen wurden im Anschluss über alle Teilnehmer gewichtet gemittelt. Geringere Werte signalisieren eine höhere Wertigkeit und stehen im Ranking an der obersten gewünschten Stelle (vgl. Abb. 9). Die Unternehmen sehen dringenden

Handlungsbedarf bei der Vereinfachung und Entbürokratisierung von Geschäftsprozessen und Genehmigungsverfahren (1,71). Diese Maßnahme erhielt am häufigsten die höchste Priorisierung. An zweiter Stelle folgt die Hilfe zur Deckung des Fachkräftebedarfs (1,83), beispielsweise durch Förderung von (Weiter-)bildungsinitiativen oder erleichterte Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Staatliche Förderprogramme und Finanzierung sowie steuerliche Anreize bzw. Vergünstigungen für Innovationen und Investitionen teilen sich Platz 3 der gewünschten Maßnahmen (1,95 bzw. 1,98). Die am seltensten priorisierte Maßnahme war die geförderte und verbesserte digitale Infrastruktur (2,16).

## Ranking der wichtigsten politischen Maßnahmen

Mittelwerte der vergebenen Rangfolge 1 bis 3 (1=am besten, 2=am zweitbesten, 3= am drittbesten)



Abbildung 9

## Schlechte Noten für die Wirtschaftspolitik

Abschließend wurden die Unternehmen gebeten, die Wirtschaftspolitik der Bundesregierung in Schulnoten von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend) zu bewerten. Kein Unternehmen vergab die Note 1, nur 3 % bescheinigten eine gute Wirtschaftspolitik (vgl. Abb. 10). Die überwiegende Mehrheit (31 %) vergab die Note 5, mangelhaft. Jeweils etwa ein Viertel sprach der Bundesregierung hin-

sichtlich der Wirtschaftspolitik eine ausreichende (Note 4) bzw. ungenügende (Note 6) Ausführung aus, eines von fünf Unternehmen ist mit der Wirtschaftspolitik zufrieden (Note 3). Die errechnete Durchschnittsnote der Wirtschaftspolitik der aktuellen Bundesregierung beläuft sich damit auf 4,5, gerade noch „ausreichend“.

## Bewertung der Wirtschaftspolitik der Bundesregierung in Schulnoten

gewichtete Anteile in Prozent, Note 1 (sehr gut) bis Note 6 (ungenügend)

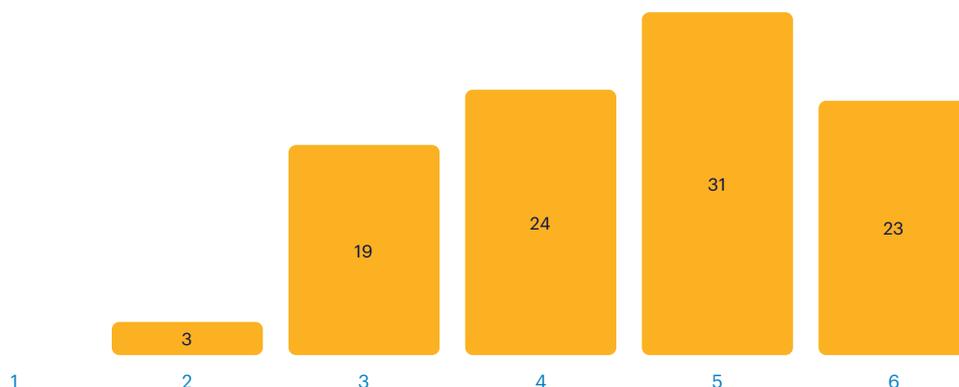


Abbildung 10

# 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).