

Ergebnisse: 2. Quartal 2024

# Randstad-ifo- Personalleiterbefragung



# Randstad

## ifo-Personalleiterbefragung

### Highlights

- Zwei Drittel der Unternehmen bieten grundsätzlich die Möglichkeit zur Remote-Arbeit für durchschnittlich 6,2 Tage im Monat an.
- Bei 11% der Betriebe ist eine 4-Tage-Woche bereits im Einsatz.
- Für knapp ein Drittel der Unternehmen spricht der Arbeits- und Fachkräftemangel gegen die Einführung einer 4-Tage-Woche.
- Fast die Hälfte der Teilnehmenden (48%) findet die bürokratischen Hindernisse für die Einstellung ausländischer Arbeitskräfte nach wie vor zu hoch.
- 17% der befragten Unternehmen planen wegen der Einführung von Job-Turbo und Fachkräfteeinwanderungsgesetz eine langfristige Anstellung von ausländischen Fachkräften.

### Die 4-Tage-Woche und gesetzliche Anzeize zur Einstellung ausländischer Fachkräfte

Das ifo Institut führt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise eine Befragung aus einem Panel mit über 1000 deutschen Personalverantwortlichen durch. Im zweiten Quartal befasste sich die Umfrage mit der möglichen Einführung sowie den Auswirkungen einer 4-Tage-Woche und damit einhergehenden Vorteilen sowie Bedenken aus Sicht der Unternehmen. Auch mögliche gegenseitige Wechselwirkungen mit dem Arbeits- und Fachkräftemangel wurden abgefragt. Da in manchen Branchen mit der Einführung einer 4-Tage Woche mehr Personal benötigt wird, war zudem von Interesse, inwiefern politische Anreizsysteme für das Einstellen ausländischer Arbeits- und Fachkräfte die Situation des Arbeits- und Fachkräftemangels verbessern. Eng verknüpft sind diese Themen auch deshalb, weil eine 4-Tage-Woche dafür sorgen kann, dass Unternehmen auch international wettbewerbsfähiger werden und ihre Attraktivität für Fachkräfte weltweit erhöhen.

An der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung nahmen im zweiten Quartal 2024 knapp 630 Personalverantwortliche teil. 42 % der Antworten stammten aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 23 % aus dem Handel und 35 % aus dem Dienstleistungssektor. 44 % der teilnehmenden Personalleiter\*innen sind in Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten tätig. 37 % der Antworten wurden von Firmen mit 50–249 Angestellten abgegeben. 9 % entfielen auf Antworten von Unternehmen mit 250–499 Mitarbeiter\*innen und 10 % 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.

# Konjunkturelle Lage in Deutschland

Nach der Rezession der deutschen Wirtschaft im Winterhalbjahr 2023/24, wirkte die deutsche Wirtschaft im Frühjahr 2024 wie in einer Starre. Die Stimmung war sowohl bei Unternehmen als auch Haushalten schlecht und die Unsicherheit hoch. Das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt wird in diesem Jahr nur um 0,2 % im Vergleich zum Vorjahr zunehmen. Im kommenden Jahr wird eine steigende Wirtschaftsleistung um +1,5 % prognostiziert. Insbesondere die Erholung der Industriekonjunktur setzt erst später ein. Der Vergleich zu anderen großen europäischen Ländern zeigt, dass dort die Stimmung besser und die Unsicherheit niedriger ist. Zudem scheint die Erholung schneller voranzutreiben. Zum Ende des letzten Jahres konnte der private Konsum in Deutschland die Konjunktur stützen. Die Inflation sank bis März und April auf 2,2 % und befand sich damit auf einem sehr zufriedenstellenden Niveau. Gleichzeitig stiegen die Lohneinkommen kräftig. Im Mai stieg der Inflationwert aber wieder leicht auf 2,4 %.

Langsam bahnt sich die Wirtschaft nun einen Weg aus der Krise heraus. Das Baugewerbe produzierte aufgrund der milden Witterung mehr als in der Winterzeit üblich. Zudem konnten das Verarbeitende Gewerbe, der Handel und einige Dienstleistungsbereiche ihre Wertschöpfung geringfügig ausweiten. Dem gegenüber stand allerdings eine schlechte Auftragslage der Unternehmen. Bis zuletzt gaben die vom ifo Institut befragten Unternehmen an, dass eine zu geringe Nachfrage nach ihren Gütern das größte Produktionshindernis darstellt. Der private Konsum und die Unternehmensinvestitionen gingen zu

Jahresbeginn zurück. Nur die Auslandsnachfrage, die Wohnbauinvestitionen und die staatlichen Investitionen sendeten positive Signale. Insgesamt sind die gesamtwirtschaftlichen Produktionskapazitäten immer noch spürbar unterausgelastet und liegen ausweislich der ifo Konjunkturumfragen um knapp 1 Prozent unter ihrem langjährigen Mittelwert. Abbildung 1 zeigt, dass das ifo Geschäftsklima sich am aktuellen Rand wieder etwas erholen konnte. Während die Einschätzung der Unternehmen zu ihrer Geschäftslage seit Ende des Jahres nahezu stagniert, kann bei den Geschäftserwartungen eine Aufwärtsbewegung beobachtet werden.

Trotz auch in diesem Jahr zu beobachtenden steigenden Lohneinkommen, war ein Rückgang bei den privaten Konsumausgaben zu beobachten. Dies ist vor allem auf die von Tarifverträgen vereinbarte Auszahlung von steuer- und sozialabgabenfreien Inflationsausgleichsprämien zurückzuführen. Die privaten Haushalte erfuhren durch die Prämie bei gleichzeitigem Rückgang der Inflationsrate ein Kaufkraftplus. Einen großen Teil des Einkommenszuwachses scheinen die Haushalte aber zum Sparen genutzt zu haben. Die Sparquote stieg im ersten Quartal um gut einen Prozentpunkt auf 12,4 Prozent.

Für den Rest des Jahres wird mit einer weiteren Erholung gerechnet. Die Stimmung scheint sich sowohl bei Verbrauchern als auch Unternehmen schrittweise aufzuheben. Zudem wird wieder mit einer höheren Nachfrage nach Waren und Dienstleistungen gerechnet.

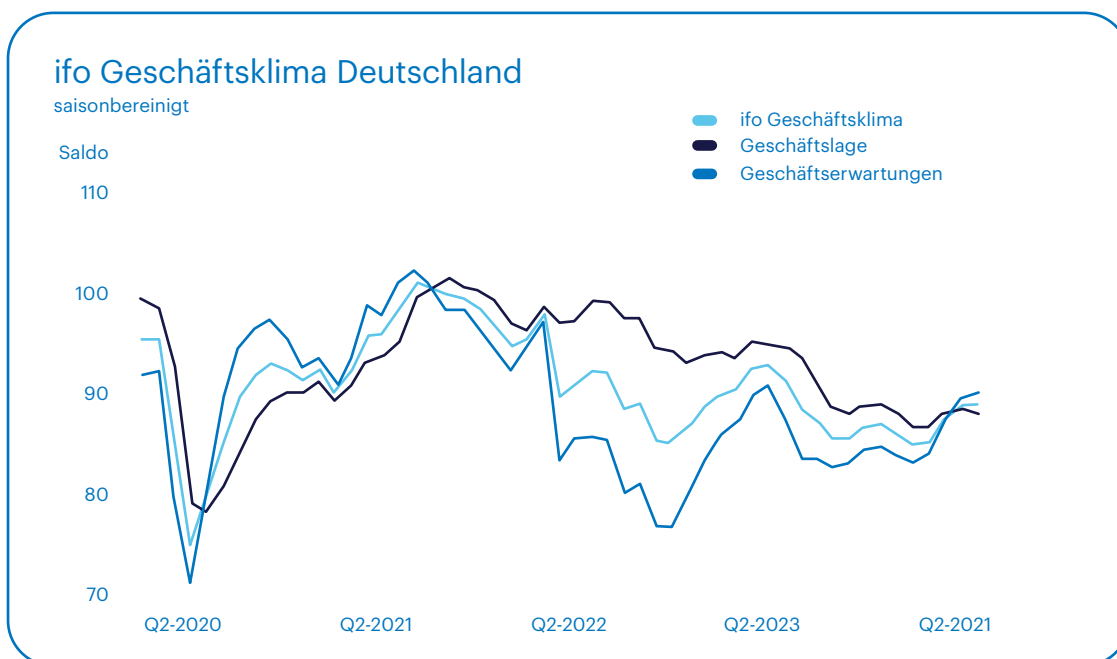


Abbildung 1

## Remote-Arbeit nimmt weiter an Bedeutung zu

Knapp 66 % der Firmen geben in der HR-Befragung an, bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten mobiles Arbeiten beziehungsweise Home-Office anzubieten (vgl. Abb.2). Die Anzahl der möglichen Home-Office-Tage im Monat lag durchschnittlich bei 6,2 Tagen. Dabei erklären sich 75 % der Industriebetriebe bereit, Ihre Angestellten im Schnitt 5,8 Tage abseits des Büros arbeiten zu lassen, im Handel ist es hingegen nur knapp jedes zweite Unternehmen für durchschnittlich 4,4 Tage im Monat. Die meisten Home-Office Tage im Monat gaben mit einer durchschnittlichen Anzahl von 7,2 die Dienstleister an. Bei knapp 69 % der Unternehmen ist hier Remote-Arbeit möglich.

Die Option auf mobiles Arbeiten ist stark von der Unternehmensgröße abhängig. Fast alle Unternehmen sowohl in der Größenklasse 250 bis 499 Beschäftigte (93 %) als auch in der Größenklasse über 500 Beschäftigte (93 %) lassen Remote-Arbeit zu. Bei 50 bis 249 Angestellten ermöglichen zwei Drittel der Betriebe Home-Office, bei der kleinsten Größenklasse (bis 49 Angestellte) sind es nur

noch knapp 42 %. Mit durchschnittlich 6,7 Home-Office-Tagen im Monat zeigen sich die Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten am großzügigsten. Bei Betrieben mit bis zu 49 Angestellten sind im Schnitt 6,1 büroferne Tage im Monat möglich. Wie erwähnt gibt zwar ein deutlich höherer Anteil großer Unternehmen ihren Angestellten die Möglichkeit zur Remote-Arbeit, die Anzahl der erlaubten Tage ist jedoch geringer. Die Gruppe der Firmen mit 250 bis 499 Beschäftigten gewährt mit 5,8 Tagen im Monat die geringste Anzahl, bei Großunternehmen mit mehr als 500 Angestellten sind es 6,2 Tage im Monat. Im Vergleich zur Umfrage im Vorjahr zeigt sich, dass sich die Möglichkeit zu Remote-Arbeit im Handel deutlich erhöht hat. Auch erlauben mehr kleine Unternehmen mit bis zu 49 Angestellten das büroferne Arbeiten. Außerdem nahm die Anzahl an gewährten Home-Office-Tagen in der Unternehmensgruppe mit 50 bis 249 Beschäftigten spürbar zu. Dagegen ging die Anzahl der bewilligten Tage im Home-Office sowohl bei kleinen Betrieben als auch bei Großunternehmen im Vorjahresvergleich zurück.

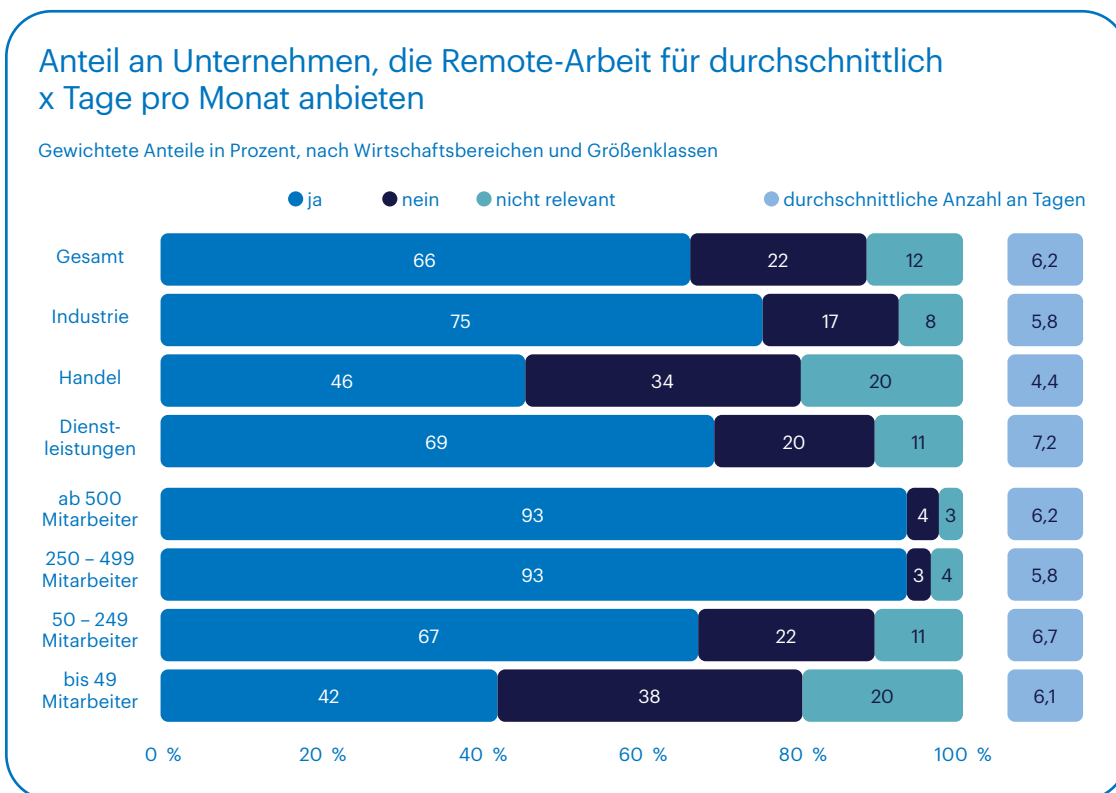


Abbildung 2

# Sonderfragen im 2. Quartal 2024

## 4-Tage-Woche und gesetzliche Anreize zur Einstellung ausländischer Fachkräfte

Die Sonderfragen des zweiten Quartals 2024 drehten sich um das Thema 4-Tage-Woche sowie gesetzliche Anreize zur Einstellung ausländischer Fachkräfte. Zudem wurden mögliche gegenseitigen Wechselwirkungen mit dem Arbeits- und Fachkräftemangel abgefragt. Die Themen der 4-Tage-Woche und des Arbeits- und Fachkräftemangels sind eng miteinander verbunden und von großer Relevanz. Eine 4-Tage-Woche könnte die Attraktivität von Arbeitsplätzen erhöhen, die Mitarbeiterzufriedenheit steigern und somit die Bindung von Mitarbeitenden verbessern. Dies könnte besonders in Branchen mit hohem Fachkräftemangel von Vorteil sein, da Unternehmen so

möglicherweise besser in der Lage sind, qualifizierte Mitarbeitende zu halten und neue anzuziehen. Gleichzeitig können politische Anreize zur Einstellung ausländischer Fachkräfte helfen, den benötigten Talentpool zu erweitern. In Kombination mit einer 4-Tage-Woche könnten Unternehmen sowohl national als auch international wettbewerbsfähiger werden und ihre Attraktivität für Fachkräfte weltweit erhöhen.

Für eine erste Einordnung wurden die Unternehmen gebeten, anzugeben, wie ihr Unternehmen im Allgemeinen zur 4-Tage-Woche steht.

## 4-Tage-Woche nur bei wenigen Firmen bereits im Einsatz oder geplant

Etwas mehr als 11% der Betriebe geben an, dass eine 4-Tage-Woche bei ihnen bereits im Einsatz ist. Nur 2% planen eine Einführung. Während in knapp einem Fünftel der Firmen über eine Einführung diskutiert wird, geben etwa 38%, und damit der größte Anteil der Unternehmen an, dass eine 4-Tage-Woche für sie kein Thema ist. Bei etwas weniger als einem Drittel der Betriebe ist eine 4-Tage-Woche nicht möglich. Ein Blick auf die verschiedenen Größenklassen zeigt, dass eine 4-Tage-Woche bei kleinen Unternehmen etwas häufiger als bei Großunternehmen ist (vgl. Abb. 3). 14% der Betriebe mit weniger als 50 Angestellten geben an, dass das Modell bei ihnen zum Einsatz kommt. Bei Großunternehmen mit mehr als 500

Mitarbeiter\*innen sind es nur etwa 7%. Die größte Gruppe an Unternehmen, für die eine 4-Tage-Woche kein Thema ist, sind mit ca. 45% mittelgroße Unternehmen mit 250 bis 499 Angestellten. Am häufigsten diskutiert wird die Einführung einer verkürzten Arbeitswoche bei Großunternehmen (31%). Im Branchenvergleich ist mit 44% eine 4-Tage-Woche vor allem in der Industrie kein Thema. Nicht möglich ist das Modell am häufigsten bei Handelsunternehmen (40%). Der Anteil der Betriebe, bei denen eine 4-Tage-Woche bereits im Einsatz ist, ist über die Branchen hinweg ungefähr gleichverteilt.

## Wie steht Ihr Unternehmen ganz allgemein zu einer 4-Tage-Woche?

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

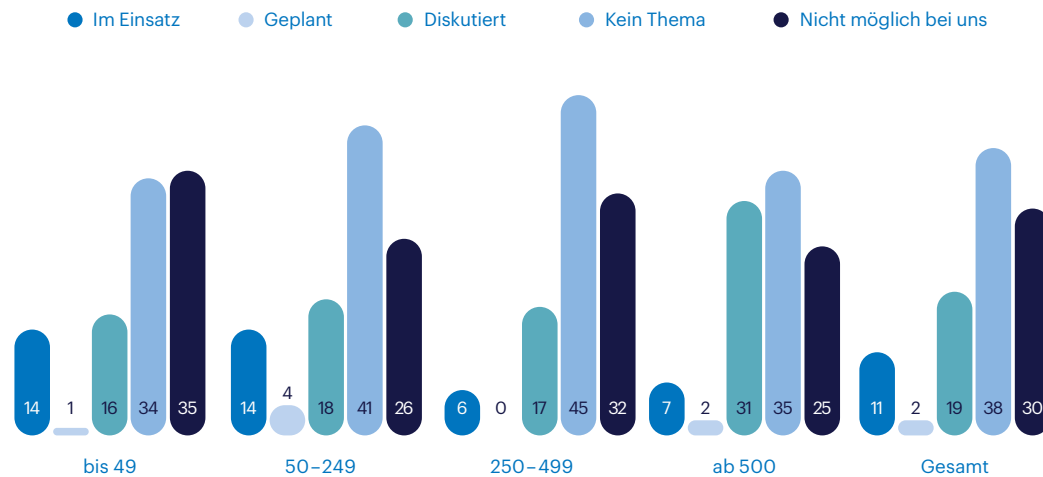


Abbildung 3

Zusätzlich wurden Unternehmen, bei denen eine 4-Tage-Woche im Einsatz ist, beziehungsweise die diese geplant haben, gefragt, welche Form des Modells sie verfolgen. Dabei geben knapp die Hälfte der Betriebe eine Stundenreduktion bei weniger Gehalt an. 43 % meldeten, Vollzeitstellen auf vier, anstatt auf fünf Tage aufzuteilen. Nur etwa ein Zehntel der Firmen reduziert die Stunden bei gleichem Gehalt. Im Größenklassenvergleich war dieses Modell am häufigsten bei kleinen Betrieben bis zu 49 Beschäftigten zu finden (vgl. Abb. 4).

Für eine Stundenreduktion bei weniger Gehalt sprachen sich mit 79 % am häufigsten die Betriebe mit einer Mitarbeiteranzahl von 250 bis 499 Beschäftigten aus. Der Branchenvergleich zeigt, dass im Vergleich Handelsunternehmen häufiger als andere dazu bereit sind, eine Stundenreduktion bei gleichem Gehalt anzubieten (19 %). Eine Aufteilung von Vollzeit auf vier, anstatt auf fünf Tage können sich mit 51 % am häufigsten Dienstleistungsunternehmen vorstellen.

## Welche Form der 4-Tage-Woche nutzen Sie/planen Sie zu nutzen?

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



Abbildung 4

# Ein Drittel der Unternehmen erwartet keine positiven Effekte von 4-Tage-Woche

Aufgrund der wachsenden Verbreitung der 4-Tage-Woche ist es von Interesse, ob Unternehmen durch diese positive Effekte erwarten. Der größte Teil der Unternehmen (37 %) verneint dies und erwartet somit keine positiven Effekte (vgl. Abb. 5). Jedoch nur knapp etwas weniger Betriebe (35 %) erwarten Vorteile aufgrund einer erhöhten Mitarbeiterbindung. Auch die höhere Motivation von Mitarbeitenden wird mit einem Anteil von 32 % oft genannt. Zudem erwarten 26 % der Unternehmen weniger Fehltag durch eine bessere Work-Life-Balance und ebenfalls 26 % erhoffen sich mehr Bewerbende. Im Größenklassenvergleich zeigt sich, dass sich am häufigsten kleine Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden (42 %) keine positiven Effekte einer 4-Tage-Woche ver-

sprechen. Hoffnung auf mehr Bewerbende machen sich mit 45 % vor allem Großunternehmen mit mehr als 500 Angestellten. In dieser Unternehmensgruppe ist auch die Erwartung einer stärkeren Mitarbeiterbindung und die höhere Motivation der Mitarbeitenden am häufigsten Thema. Hinsichtlich der verschiedenen Branchen sind die Nennungen recht gleichmäßig verteilt. Mehr Bewerbende verspricht sich vor allem die Industrie (31 %). Zusätzlich erhofft sie sich mit 12 % am häufigsten eine höhere Produktivität bzw. Effizienzsteigerung. Im Freitextfeld wurde als weiterer positiver Effekt zudem die Reduzierung der Fahrten zur Arbeit und die damit einhergehende Zeitersparnis sowie Emissionsreduzierung genannt.

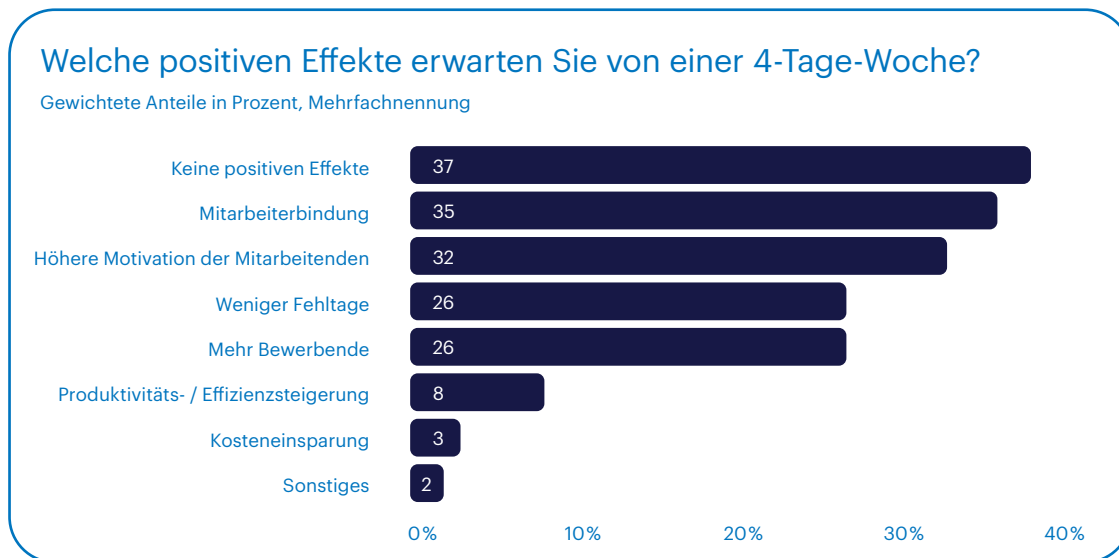


Abbildung 5

# Unternehmen befürchten höheren Personal- und Organisationsaufwand durch verkürzte Arbeitswoche

Neben möglichen Vorteilen hatten die Unternehmen auch die Möglichkeit, Bedenken hinsichtlich der Einführung einer 4-Tage-Woche zu äußern. Mit 59 % der Meldungen wird dabei am häufigsten genannt, dass mit ihr mehr Personal nötig wäre (vgl. Abb. 6). Knapp über die Hälfte der Betriebe geben zudem den hohen Organisationsaufwand an. 40 % fürchten einen gesamtwirtschaftlichen Wohlstandsverlust. Nur 3 % der Betriebe haben hinsichtlich einer 4-Tage-Woche keine Bedenken. Beim Vergleich der einzelnen Branchen wird ersichtlich, dass mit 62 % vor allem Industrieunternehmen den hohen Organisationsaufwand als Schwierigkeit sehen. Auch wird das Kostenrisiko bzw. ein sinkender Output in der Industrie am häufigsten genannt (43 %). Hinsichtlich der verschiedenen Unternehmensgrößen ist zu erken-

nen, dass ein hoher Organisationsaufwand mit 41 % am seltensten bei kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden genannt wird. Bei den Großunternehmen mit über 500 Angestellten geben über zwei Drittel diesen Punkt als Problem an. Auch nennen Großunternehmen häufiger Bedenken bezüglich des Kostenrisikos bzw. des sinkenden Outputs. Im Vergleich sehen weniger kleine Unternehmen im höheren Personalaufwand ein Problem. Wie das Freitextfeld zeigt, stellt für die Unternehmen die Ungleichbehandlung verschiedener Berufsgruppen ein weiteres Problem dar. Berufsgruppen, die beispielsweise Kundenkontakt haben, müssen für ihre Kunden häufiger erreichbar sein und können so nicht einfach auf eine 4-Tage-Woche umstellen.

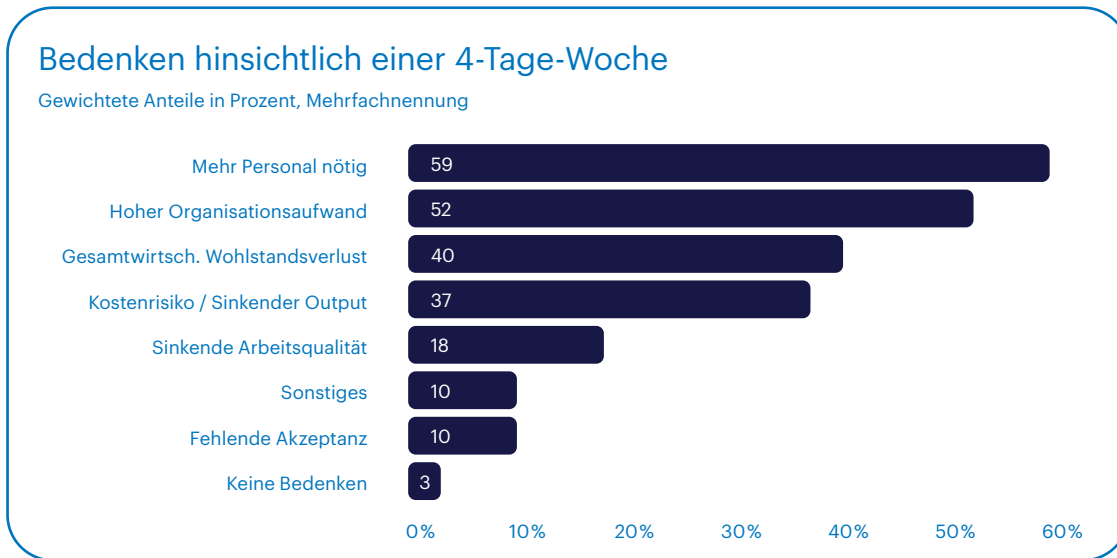


Abbildung 6



# Arbeits- und Fachkräftemangel beeinflusst Entscheidung für oder gegen 4-Tage-Woche

Die nächste Frageziele darauf ab, zu erfahren, ob Unternehmen sich durch die Problematik des Arbeits- und Fachkräftemangels in ihrer Entscheidung über eine mögliche 4-Tage-Woche beeinflusst fühlen. 42 % der Teilnehmenden verneinten dies. Knapp ein Drittel berichtete jedoch, dass dies für sie gegen eine Einführung spricht. Weitere 16 % werden dahingehend beeinflusst, dadurch eher eine 4-Tage-Woche einzuführen. Im Größenklassenvergleich zeigt sich, dass sich kleine Unternehmen durch den Arbeits- und Fachkräftemangel weniger in ihrer Entscheidung eine 4-Tage-Woche einzuführen beeinflussen lassen (vgl. Abb. 7). Die Hälfte der Unternehmen unter

50 Mitarbeitenden gab an, dass dies keinen Einfluss habe. Bei Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden waren es 31 %, bei Unternehmen mit 250-499 Mitarbeitenden 36 %. In Großunternehmen spricht der Arbeits- und Fachkräftemangel für 42 % gegen eine Einführung der 4-Tage-Woche, in Kleinstunternehmen nur für 24 %. Im Branchenvergleich sticht der Handel heraus. Hier fühlt sich die Hälfte der Unternehmen (52 %) nicht beeinflusst, während es in der Industrie 37 % und im Dienstleistungssektor 41 % sind. In allen Branchen ist häufiger eine Beeinflussung hin zu keiner Einführung zu beobachten.

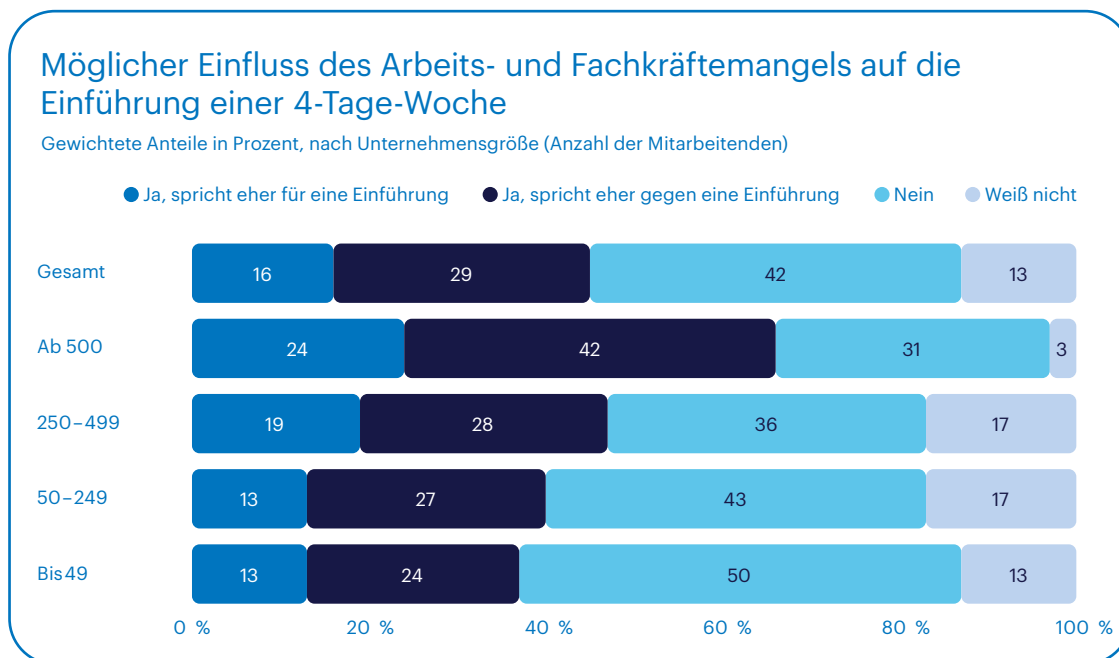


Abbildung 7

# Unternehmen befürchten Verschlechterung des Arbeits- und Fachkräftemangels durch die 4-Tage-Woche

Da die eben beschriebene Beeinflussung wechselseitig ist, interessiert auch, ob die Unternehmen davon ausgehen, dass eine 4-Tage-Woche Einfluss auf den Arbeits- und Fachkräftemangel haben könnte. Einerseits könnten sich die Unternehmen dem Arbeits- und Fachkräftemangel noch deutlicher ausgeliefert sehen, da in manchen Branchen durch eine 4-Tage-Woche mehr Personal benötigt wird. Andererseits könnte eine im Unternehmen herrschende 4-Tage-Woche die Attraktivität für Bewerbende erhöhen und das Unternehmen könnte so, trotz Arbeits- und Fachkräftemangel, leichter Bewerbende akquirieren. Insgesamt würde sich die Mehrheit der Befragten (61 %) dem Fachkräftemangel noch stärker ausgeliefert sehen.

23 % glauben, dass die positiven Aspekte, nämlich die Attraktivität für Bewerbende überwiegt. Weitere 16 % glauben an keine Auswirkungen. Im Branchenvergleich fällt auf, dass in der Industrie deutlich mehr Teilnehmende an eine Verschlechterung der Situation glauben (67 %) als im Handel – hier ist es nur jedes zweite Unternehmen – aber auch als im Dienstleistungssektor (61 %) (vgl. Abb. 8). Zudem rechnen die Betriebe im Handel und im Dienstleistungssektor häufiger damit, dass der Arbeits- und Fachkräftemangel keine Auswirkungen hat (17 %) als Betriebe in der Industrie (13 %). Der Größenklassenvergleich zeigt, dass kleinere Unternehmen deutlich seltener mit einer Auswirkung rechnen als große Unternehmen.

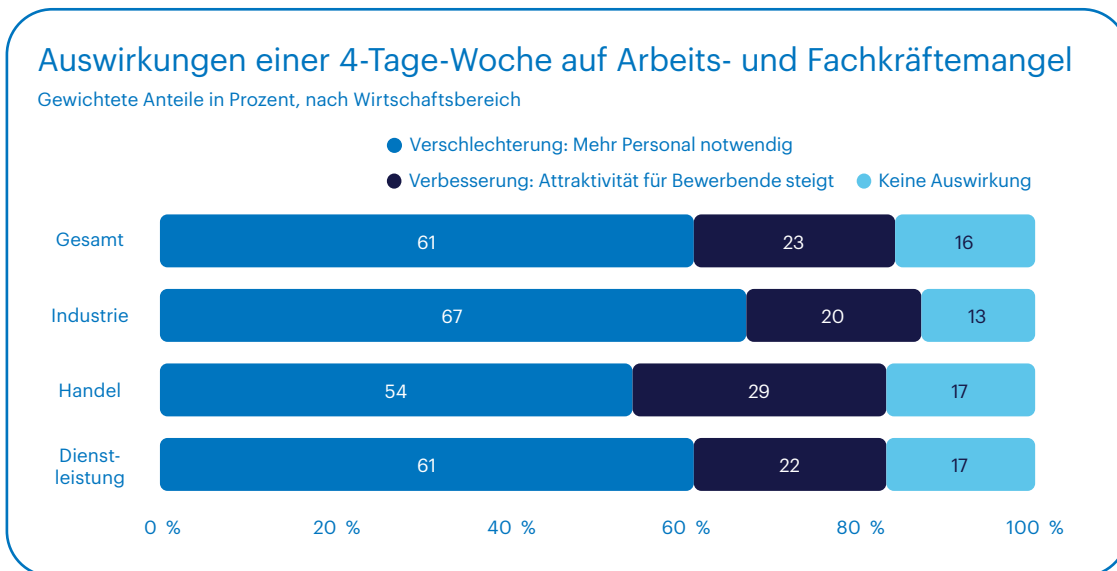


Abbildung 8

## Mehr Fachkräfte durch Anreizsysteme verfügbar

Die enge Verbundenheit sowie die gegenseitigen Wechselwirkungen der 4-Tage-Woche mit dem Arbeits- und Fachkräftemangel beleuchten die Problematik eines zu kleinen Talentpools, aus dem Unternehmen Arbeitskräfte rekrutieren können. Politische Anreize könnten hier Abhilfe schaffen, zum Beispiel durch Maßnahmen zur leichteren Einstellung ausländischer Fachkräfte. Im Folgenden soll abgefragt werden, inwiefern von der Politik beschlossene Regelungen zur Abfederung dieser Problematik sowie zum Schaffen von Anreizen für das Einstellen ausländischer Arbeitskräfte eine Hilfe für die Unternehmen darstellen.

Die Frage, inwiefern der Job-Turbo und das Fachkräfteeinwanderungsgesetz für Unternehmen hilfreich sind, wurde von fast der Hälfte der Unternehmen (48 %) mit „nicht hilfreich“ beantwortet (vgl. Abb. 9). Nahezu jedes vierte Unternehmen berichtet jedoch davon, dass mehr Fachkräfte verfügbar sind. Zudem sind die Teilnehmenden mit geringeren Sprachbarrieren konfrontiert, aufgrund von verpflichtenden Sprachkursen vor der Jobvermittlung. Für die Unternehmen fällt hiermit ein organisatorischer und finanzieller Aufwand weg. 18 % der Befragten freuen sich über kürzere Verfahren bei der Einstellung und genauso viele über eine leichtere Anerkennung von Abschlüssen. 17 % sehen einen Bürokratieab-

bau als hilfreich an. 7 % fühlen sich beim Onboarding unterstützt. Während im Handel über die Hälfte der befragten Unternehmen (51 %) die Anreizsysteme als nicht hilfreich erachten, sind es in der Industrie 44 % und im Dienstleistungssektor 49 %. Auffällig ist auch, dass im Dienstleistungssektor dadurch deutlich mehr Fachkräfte zur Verfügung zu stehen scheinen (29 %) als in der Industrie (19 %) und im Handel (17 %). Vor allem die Industrie profitiert hingegen im Vergleich zum Handel (12 %) und dem Dienstleistungssektor (17 %) durch kürzere Verfahren bei der Einstellung (25 %). Zudem sehen die Industriebetriebe einen größeren Vorteil im Abbau von Bürokratie (22 %) als Handels- (12 %) und Dienstleistungsbetriebe (16 %). Der Größenklassenvergleich zeigt, dass kleine Betriebe die Anreizsysteme als deutlich weniger hilfreich erachten als große Betriebe (nicht hilfreich: bis 49 Mitarbeitende 57 %, ab 500 Mitarbeitende 40 %). Zudem sehen vor allem große Unternehmen den Vorteil, dass mehr Fachkräfte verfügbar sind. Die Freitextantworten zeigen zudem auf, dass viele Unternehmen die genannten Anreizsysteme nicht kennen und deren Einführung nicht wahrgenommen haben. Zusätzlich zum Einführen solcher Gesetze, wäre es also wichtig, die Unternehmen damit vertraut zu machen und diese aktiv darüber zu informieren.

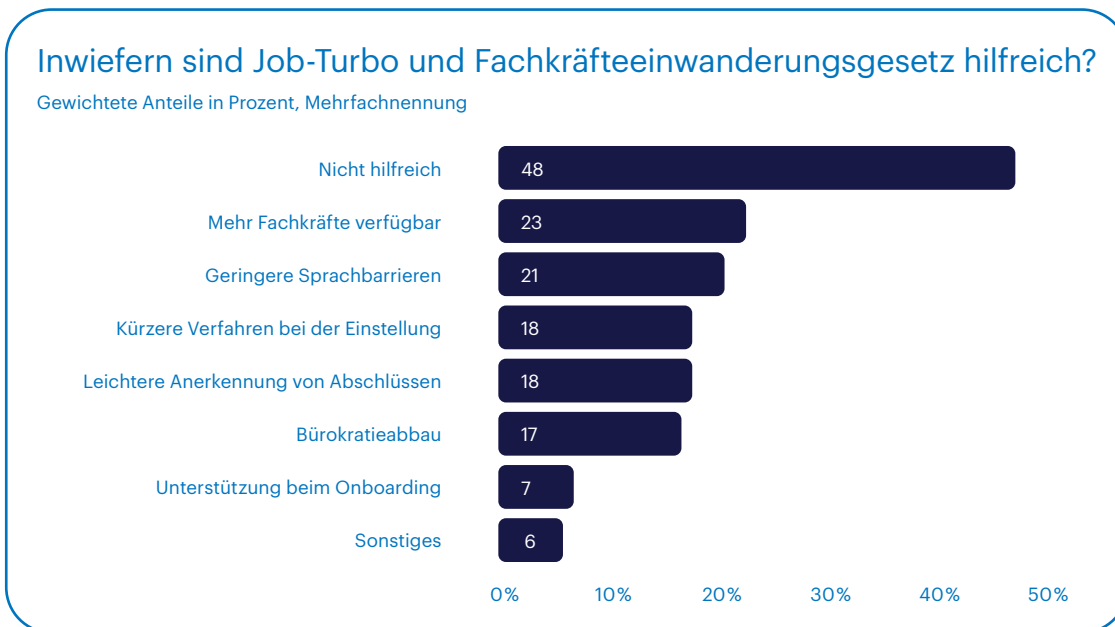


Abbildung 9

# Bürokratische Hindernisse zur Einstellung ausländischer Fachkräfte nach wie vor zu hoch

Neben den Vorteilen der eben genannten Anreizsysteme, interessiert auch, welche Bedenken die Unternehmen diesbezüglich haben. Hieraus kann man beispielsweise Erkenntnisse für neue Anreizsysteme ziehen und diese optimieren.

Fast die Hälfte der Teilnehmenden (48 %) findet die bürokratischen Hindernisse für die Einstellung ausländischer Arbeitskräfte nach wie vor zu hoch (vgl. Abb. 10). 39 % sehen in den Gesetzen keine praktische Hilfe für ihr Unternehmen. 34 % berichten, dass der Weiterbildungsbedarf für die Arbeitskräfte weiterhin groß ist. Fast jedes dritte Unternehmen findet die Beschäftigungshürde nach wie vor zu hoch. 28 % monieren lange Visumsanträge und für ungefähr jedes vierte Unternehmen adressieren die Maßnahmen nicht die eigentlichen Probleme. Für 12 % gibt es keine Bedenken bezüglich der eingeführten Anreizsysteme.

Der Branchenvergleich zeigt, dass sich insbesondere Industrieunternehmen nach wie vor bürokratischen Hindernissen ausgesetzt fühlen (54 %) (Handel: 40 %, Dienstleistungssektor: 48 %). Auch bei der Dauer der Visumsanträge zeigen sich Industriebetriebe (33 %), aber auch Dienstleistungsunternehmen (28 %) im Gegensatz zum Handel (21 %) besonders unzufrieden. Der Handel äußert mit 18 % die geringsten Bedenken (Dienstleistungssektor: 12 %, Industrie: 8 %). Unter dem Punkt Sonstiges wurden zudem vor allem sprachliche und kulturelle Barrieren genannt sowie das Problem des mangelnden Wohnraums. Die Problematik des mangelnden Wohnraums vor allem in großen Städten sollte beim bewussten Anwerben ausländischer Arbeits- und Fachkräfte mitgedacht werden und es sollten frühzeitig Lösungen gesucht werden, um die Wohnungssuche nicht nur den Arbeits- und Fachkräften sowie den Unternehmen zu überlassen.

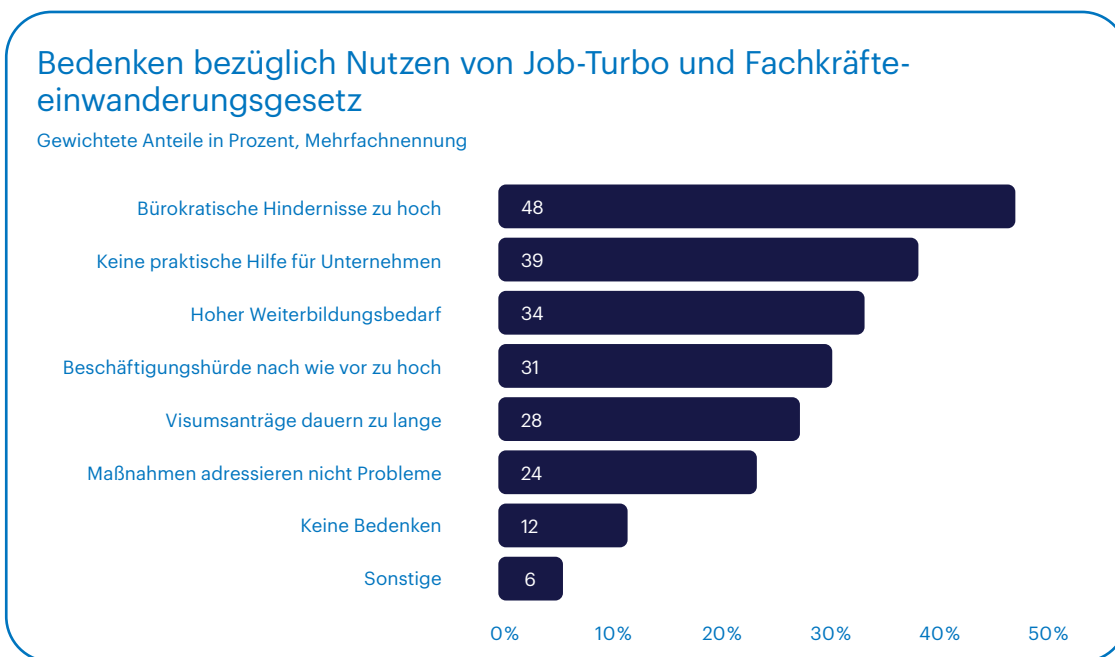


Abbildung 10

## 17 % der Unternehmen planen langfristige Anstellung von ausländischen Fachkräften

Um einschätzen zu können, ob die Vorteile der politischen Anreizsysteme die Bedenken überwiegen, wurden die Teilnehmenden außerdem gefragt, ob sie planen, aufgrund des eingeführten Job-Turbos und des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes mehr ausländische Fachkräfte einzustellen. 17 % der befragten Unternehmen gaben an, dass sie dadurch mehr langfristige Anstellungen (über 8 Monate) von ausländischen Fachkräften anstreben (vgl. Abb. 11). 1 % der Betriebe plant außerdem mehr kurzfristige Anstellungen von bis zu 8 Monaten.

Der Größenklassenvergleich zeigt, dass zusätzliche langfristige Anstellungen mit der Unternehmensgröße ansteigen. Während dies in Unternehmen unter 50 Mitarbeitenden 12 % angaben, und in Unternehmen mit 50-249 Mitarbeitenden 13 %, sind es bei Betrieben mit 250-499 Mitarbeitenden 16 % und in Großunternehmen ab 500 Mitarbeitenden 38 %. In der Industrie planen 20 % mit langfristigen Anstellungen. Während es im Dienstleistungssektor 19 % sind, fällt der Anteil im Handel mit 11 % deutlich geringer aus.

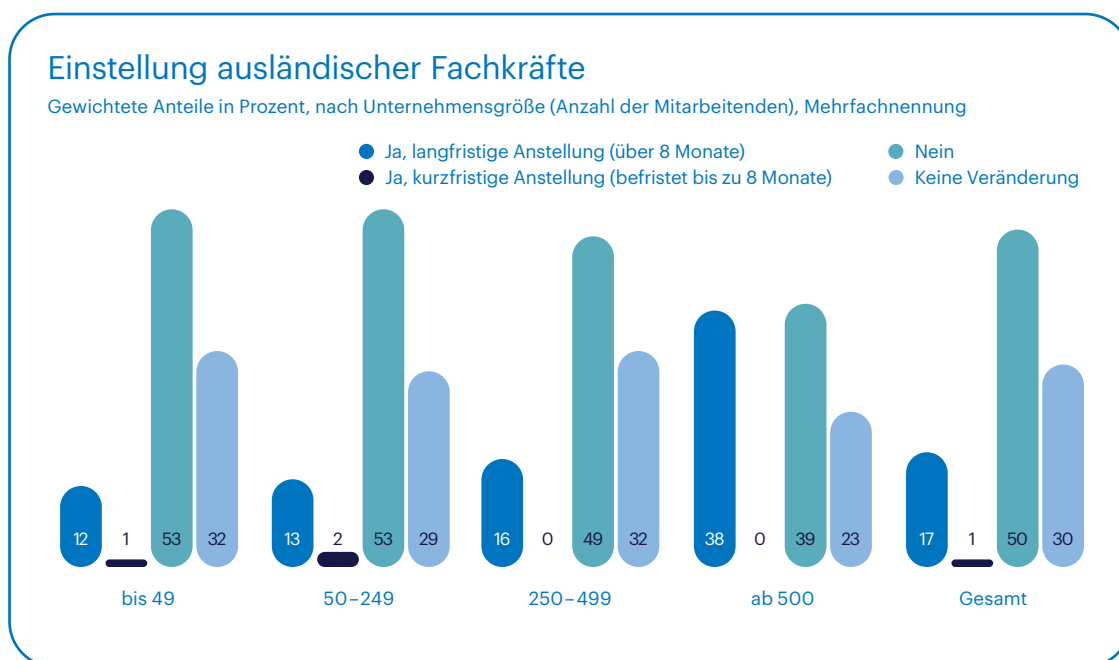


Abbildung 11

# Über Randstad Gruppe Deutschland

Randstad ist einer der weltweit führenden Personaldienstleister. Unser Ziel ist es, Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen gleiche Chancen zu bieten und sie dabei zu unterstützen, in der sich schnell verändernden Arbeitswelt relevant zu bleiben. Wir verfügen über ein umfassendes Verständnis des Arbeitsmarktes, begleiten Menschen dabei, ihr Potenzial auf diesem Arbeitsmarkt zu erkennen und auszuschöpfen, und helfen unseren Kunden, die qualifizierte, vielfältige und flexible Belegschaft aufzubauen, die sie für ihren Erfolg benötigen.

In der Randstad Gruppe Deutschland sind wir mit rund 38.500 Mitarbeitenden, darunter 2.500 interne, und 500 Standorten in 330 Städten vertreten. Unser Umsatzvolumen umfasste 2023 1,843 Milliarden Euro. Neben der klassischen Zeitarbeit zählen die Geschäftsbereiche Professional Services, Personalvermittlung, HR-Lösungen

und Inhouse Services zu unserem Portfolio. Unsere individuellen Leistungs- und Entwicklungsangebote für Mitarbeitende und Bewerber machen uns auch für Fach- und Führungskräfte zu einem attraktiven Arbeitgeber und Dienstleister. Zur Randstad Gruppe Deutschland gehören außerdem die Unternehmen Tempo-Team, Gulp, Monster, twago, Randstad RiseSmart, Randstad Sourceright sowie Randstad Outsourcing. CEO ist Richard Jäger.

Seit über 55 Jahren in Deutschland aktiv, gehört Randstad Deutschland zur 1960 in Amsterdam gegründeten und dort börsennotierten Randstad N.V. mit Sitz im niederländischen Diemen. 2023 hat Randstad mit rund 40.000 Mitarbeitenden weltweit 2 Millionen Menschen in 39 Ländern bei ihrer Suche nach einem für sie passenden Job geholfen und damit einen Gesamtumsatz von 25,4 Milliarden Euro erwirtschaftet.

## Verantwortlich

Randstad Deutschland Pressestelle  
Bettina Desch  
Frankfurter Straße 100  
65760 Eschborn  
Fon: +49 1525 450 9349  
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).