

Ergebnisse: 4. Quartal 2024

# Randstad-ifo- Personalleiterbefragung



# Randstad ifo-Personalleiterbefragung

## Highlights

- 49% der Befragten rechnen mit einem gleichbleibenden Personalbestand im ersten Halbjahr 2025.
- 37% der personalsuchenden Unternehmen verspüren Bewerbermangel, vor einem Jahr lag der Wert noch bei 54%.
- Es werden durchschnittliche Lohnsteigerungen in Höhe von 4,2% im Jahr 2025 erwartet.
- Über 60% der Unternehmen melden Probleme bei der Besetzung von Auszubildendenstellen.
- Etwa drei Viertel der Betriebe bewerten Auszubildende als „sehr gut“ oder „gut“.
- Die Mehrheit der Unternehmen, die im nächsten Jahr keine Ausbildungsplätze anbieten, tut dies aufgrund von fehlender ausreichender Betreuungskapazität (52%).

## 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 2024 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 personalpolitisch oder arbeitsmarktrelevante Fragestellungen untersucht. In dieser Umfrage wurden der Bewerbermangel und die Personal- und Lohnentwicklung erörtert sowie die Ausbildungssituation abgefragt.

Im vierten Quartal 2024 nahmen an der Befragung 605 HR-Verantwortliche teil. Davon stammen 41 % der antwortenden Personalleiter\*innen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 23 % aus dem Handel und 36 % aus dem Dienstleistungssektor. Den größten Anteil an Befragten nehmen solche ein, die in Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden arbeiten: 44 % der Teilnehmenden stammen aus Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten und weitere 36 % aus Firmen mit 50 bis 249 Angestellten. 9 % entfielen auf Auskünfte von Betrieben mit 250 bis 499 Mitarbeitenden und 11 % auf solche mit 500 Angestellten und mehr. Die Antworten werden anhand der Branchenzugehörigkeit und der Größe anhand der Mitarbeitendenzahl des antwortenden Unternehmens gewichtet. Auf diese Weise wird die Repräsentativität der Ergebnisse für die ausgewählten Wirtschaftsbereiche gewährleistet.

# Personalbestand soll 2025 bei etwa einem Fünftel der Unternehmen ansteigen

Die meisten Unternehmen gaben an, dass ihr Personalbestand im ersten Halbjahr 2025 gleichbleiben wird (49 %) (vgl. Abb. 1). Rund 22 % der Befragten rechnen damit, dass sie etwas mehr Personal haben werden. Dieser Wert ist deutlich geringer als noch vor einem Jahr, hier rechneten 28 % der Befragten mit etwas mehr Personal. 2 % der Teilnehmenden gehen davon aus, dass ihr Personalbestand stark steigen wird, vor einem Jahr machten doppelt so viele diese Angabe (4 %). Fast ein Viertel (24 %) plant mit einem leichten Sinken, weitere 3 % planen mit einem starken Sinken. Im Handel und im Dienstleistungssektor gab über die Hälfte der Teilnehmenden an, mit einer gleichbleibenden Mitarbeitendenzahl zu planen (55 % und 52 %).

Im Dienstleistungssektor berichteten zudem deutlich mehr Unternehmen von einem steigenden Personalbestand (29 %) als in den anderen beiden Branchen (Industrie: 20 %, Handel: 18 %). Im Größenklassenvergleich zeigt sich deutlich, dass kleinere Betriebe deutlich häufiger mit einem gleichbleibenden Personalbestand planen (bis 49 Mitarbeitende: 61 %, ab 500 Mitarbeitende: 33 %). Größere Unternehmen rechnen hingegen häufiger mit einer Reduzierung des Personals: in Betrieben ab 250 Mitarbeitenden rechnete ca. ein Drittel mit einer abnehmenden Personalzahl, in Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden waren es hingegen 26 %, in Kleinunternehmen ein Fünftel.

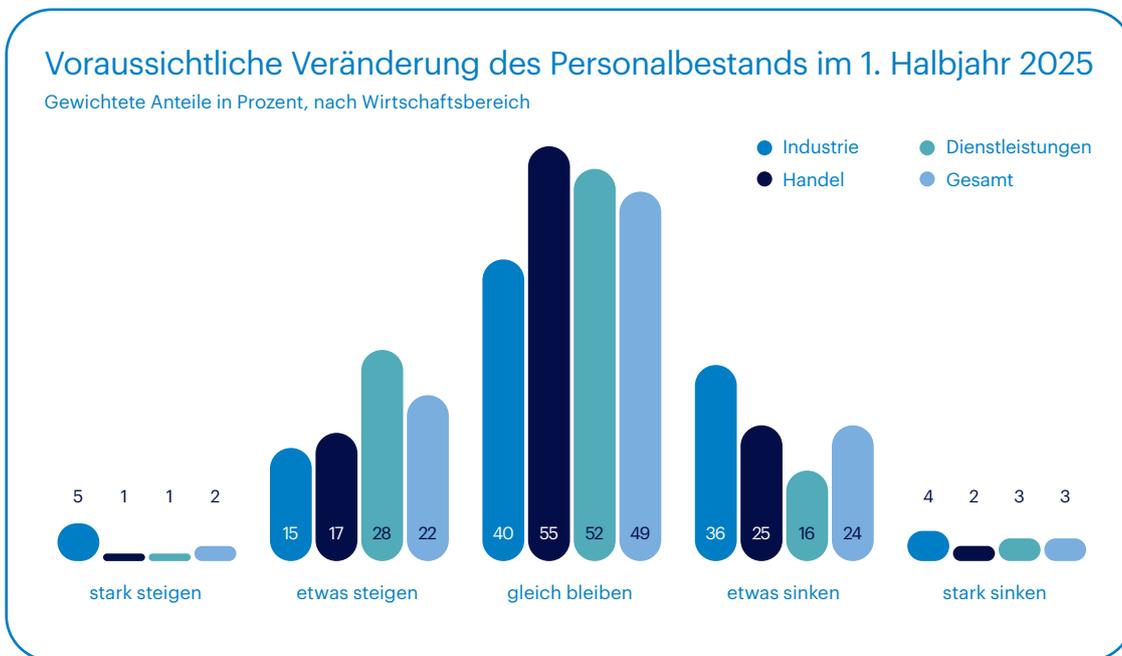


Abbildung 1

Bei den Unternehmen, die aktiv auf Personalsuche sind, gaben 37 % an, einen Bewerbermangel zu spüren (vgl. Abb. 2). Hier ist ein deutlicher Rückgang zum vierten Quartal 2023 zu verzeichnen, bei dem noch über die Hälfte (54 %) die Frage nach einem Bewerbermangel bejahten. Jedes fünfte Unternehmen (21 %) gab an, sich keinem Bewerbermangel konfrontiert zu sehen. Die restlichen 42 % beantworteten die Frage mit „teils/teils“.

Im Größenklassenvergleich zeigen sich hier deutliche Unterschiede: der wahrgenommene Bewerbermangel scheint in den kleinen Unternehmen deutlich stärker ausgeprägt (bis 49 Beschäftigte: 44 %, 50 bis 249 Beschäftigte: 39 %) als in den großen (250 bis 499 Beschäftigte: 30 %, ab 500 Beschäftigte: 27 %). Ein Blick auf die verschiedenen Wirtschaftsbereiche zeigt keine auffälligen Unterschiede.

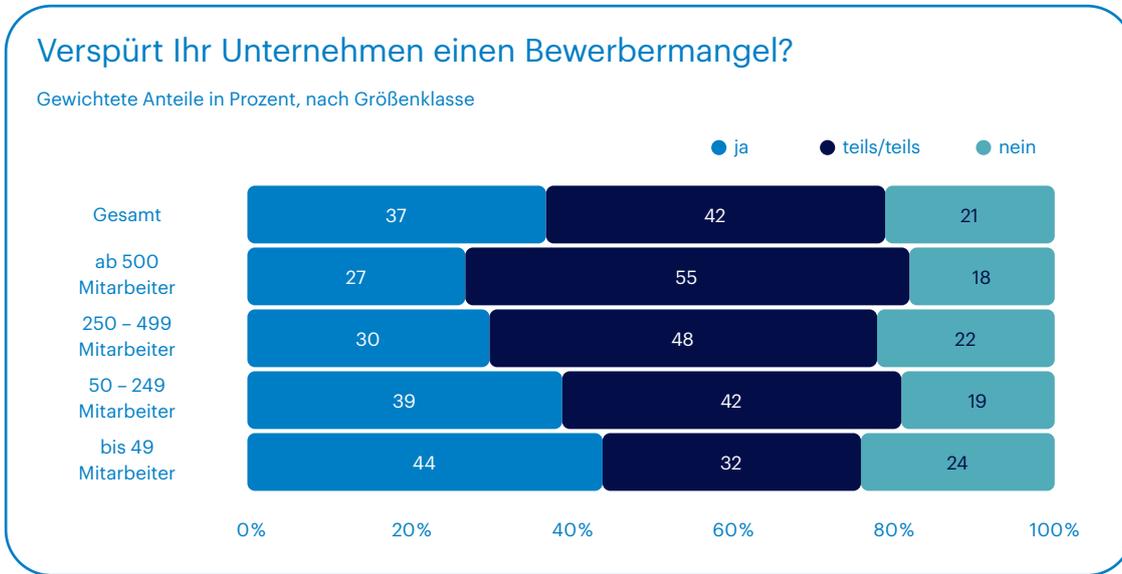


Abbildung 2

Bei den Unternehmen, die aktiv auf Personalsuche sind, gaben 37 % an, einen Bewerbermangel zu spüren (vgl. Abb. 2). Hier ist ein deutlicher Rückgang zum vierten Quartal 2023 zu verzeichnen, bei dem noch über die Hälfte (54 %) die Frage nach einem Bewerbermangel bejahten. Jedes fünfte Unternehmen (21 %) gab an, sich keinem Bewerbermangel konfrontiert zu sehen. Die restlichen 42 % beantworteten die Frage mit „teils/teils“.

Im Größenklassenvergleich zeigen sich hier deutliche Unterschiede: der wahrgenommene Bewerbermangel scheint in den kleinen Unternehmen deutlich stärker ausgeprägt (bis 49 Beschäftigte: 44 %, 50 bis 249 Beschäftigte: 39 %) als in den großen (250 bis 499 Beschäftigte: 30 %, ab 500 Beschäftigte: 27 %). Ein Blick auf die verschiedenen Wirtschaftsbereiche zeigt keine auffälligen Unterschiede.

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. Es ergaben sich 16 Berufsfelder. Abbildung 3 zeigt die prozentuale Häufigkeit der gruppierten Antworten. Am häufigsten genannt wurden Berufe aus dem Berufsfeld Dienstleistungen (15 %), gefolgt von Berufen in Logistik, Verkehr (12 %) und Fertigung, Produktion (12 %).

Ebenfalls häufig genannt wurden Berufe aus dem Bereich Maschinenbau und Metall (11 %), was den Fachkräftemangel in der Industrie unterstreicht. 10 % der Nennungen lassen sich Wirtschaft und Verwaltung zuschreiben. Es ist erwähnenswert, dass weitere 3 % der Teilnehmenden meldeten, dass der Bewerbermangel in allen Bereichen besteht. Zu beachten ist, dass sich die Umfrage auf Unternehmen aus den drei Wirtschaftsbereichen Industrie, Handel und Dienstleistungen beschränkt, was sicher ein Grund ist, weshalb manche Berufsfelder weniger oft oder gar nicht genannt werden.

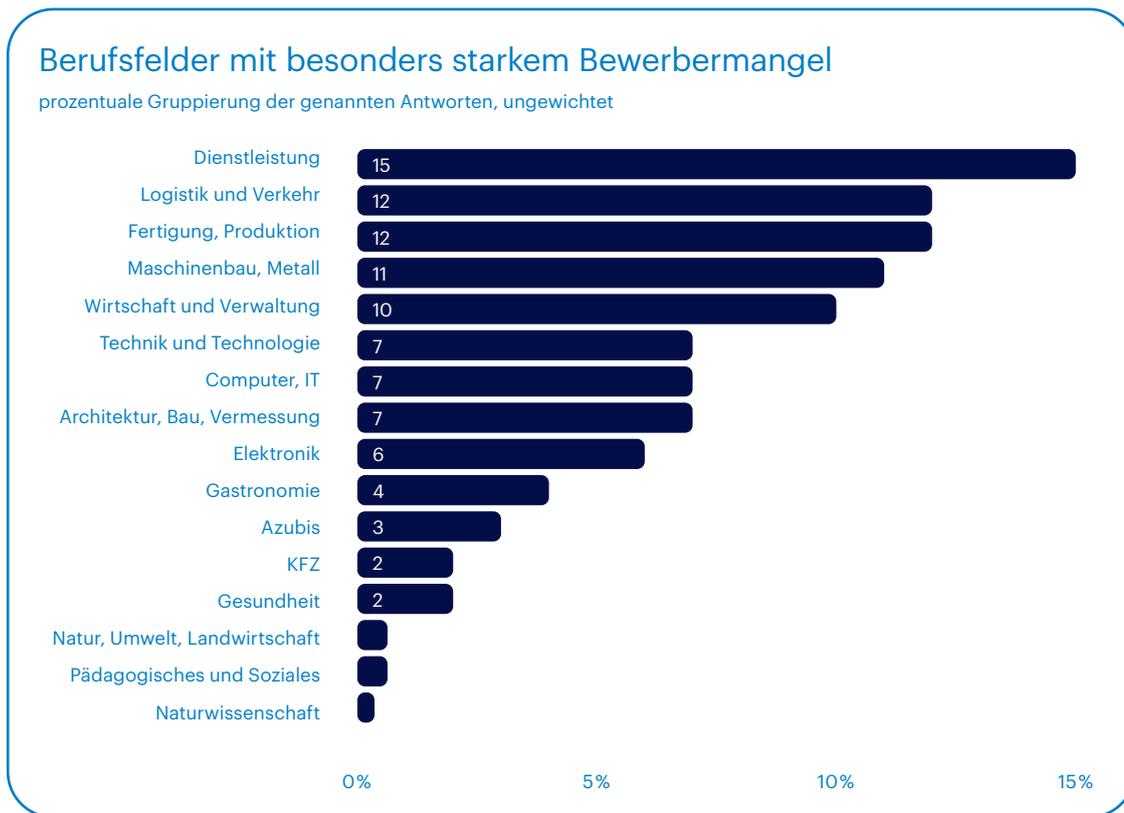


Abbildung 3

## Durchschnittliche Lohnsteigerung um 4,2% für 2025 erwartet

Bei drei Viertel der Unternehmen werden die Löhne im nächsten Jahr voraussichtlich zunehmen. Die durchschnittliche Lohnsteigerung beträgt dabei 4,2 % (vgl. Abb. 4). Fast alle der restlichen 25 % der Unternehmen erwarten für 2025 gleichbleibende Löhne, sinkende Löhne sind so gut wie nicht vorgesehen. Am höchsten wird der Lohnanstieg, wie bereits im Vorjahr, im Dienstleistungssektor ausfallen (4,6 %), hier lag mit 80 % auch der höchste Anteil an Unternehmen, die steigende Löhne erwarten. Im Handel sollen die Lohnsteigerungen 3,9 % be-

tragen, in der Industrie 3,7 %. Wie im Vorjahr steigt die Häufigkeit erwarteter höherer Löhne mit zunehmender Betriebsgröße. Firmen mit 500 Mitarbeitenden und mehr gehen somit merklich häufiger von steigenden Löhnen aus (83 %) als Kleinunternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten (69 %). Dafür fallen die geplanten Lohnerhöhungen bei diesen mit durchschnittlich 4,6 % etwas höher aus als bei den Großunternehmen (3,9 %). Bei Firmen mit 250 bis 499 Beschäftigten sollen die Gehälter mit 3,5 % im Vergleich am schwächsten steigen.

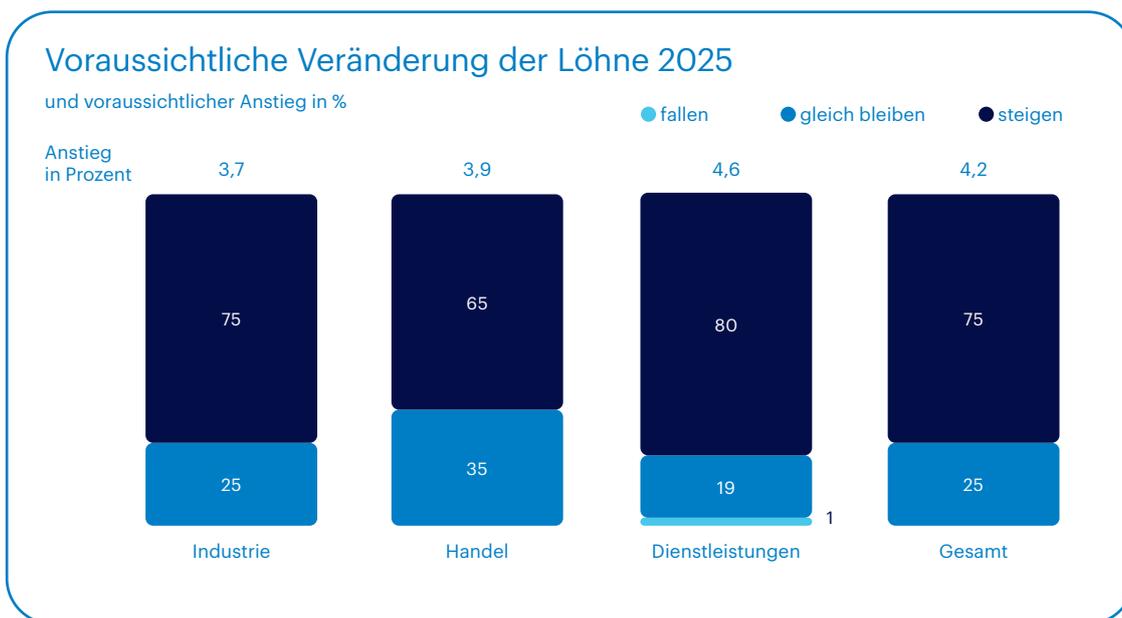


Abbildung 4

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 (18 %) gaben an, keine Neueinstellungen zu tätigen, während dies in nur etwa 4 % der Großunternehmen ab 500 Mitarbeitenden der Fall ist. Von den verbleibenden Unternehmen, die Neueinstellungen planen, berich-

ten ca. zwei Drittel (62 %), dass es keinen Gestaltungsspielraum gibt, während 26 % im Durchschnitt über einen Spielraum berichten (vgl. Tab. 1). Dieser Spielraum bei der Lohngestaltung beträgt im Durchschnitt 7 %. Industriebetriebe berichten seltener von einem Spielraum (22 %) als Dienstleistungsbetriebe (30 %). Im Handel gibt rund ein Viertel der Unternehmen einen solchen Spielraum an. Dort ist dieser mit 8 % minimal höher als in der Industrie und dem Dienstleistungssektor (7 %). Der Größenklassenvergleich zeigt geringe Unterschiede. Während bei Großunternehmen etwas mehr Betriebe angeben, einen Spielraum zu haben (32 %), sind es in den anderen Größenklassen rund 25 %. Der durchschnittliche Lohnspielraum liegt in allen Größenklassen bei rund 7 %, außer in Betrieben zwischen 250 bis 499 Beschäftigten (5 %).

## Lohngestaltungsspielraum nach Wirtschaftsbereichen und Größenklassen

Wirtschaftsbereich	durchschnittlicher Spielraum	Minimum	Maximum
Industrie	7,4	2,5	30,0
Handel	8,1	2,0	30,0
Dienstleistungen	6,5	2,0	20,0
Größenklasse	durchschnittlicher Spielraum	Minimum	Maximum
bis 49 Mitarbeiter	7,7	2,0	20,0
50-249	7,2	2,0	30,0
250-499	5,4	2,0	10,0
ab 500 Mitarbeiter	7,0	2,0	30,0
<b>Gesamt</b>	<b>7,1</b>	<b>2,0</b>	<b>30,0</b>

Tabelle 1

## Zeitarbeitsbedarf sinkt vor allem in Großunternehmen

Der Bedarf an Zeitarbeit im kommenden halben Jahr wird sich in knapp drei Viertel der Unternehmen nicht verändern (73 %). Bei ca. 11 % der Unternehmen wird der Bedarf leicht sinken, bei weiteren 10 % stark sinken. Lediglich 5 % der Befragten berichten von einem etwas steigenden Bedarf, knapp 1 % von einem stark steigenden. Im Dienstleistungssektor gaben 81 % der Teilnehmenden an, dass der Bedarf nach Zeitarbeit gleichbleiben wird, 3 % rechnen mit einer leichten Steigerung, kein Unternehmen hat von einer starken Steigerung gesprochen. Die verbleibenden 16 % rechnen mit einem Rückgang. Auch im Handel gab ein hoher Anteil einen gleichbleibenden Zeitarbeitsbedarf an (78 %), nur rund 6 % rechnen mit einem steigenden Bedarf. In der Industrie meldeten hingegen 59 % der Unternehmen, dass sich

der Bedarf nicht verändern wird. Hier wird deutlich öfter als in den anderen beiden Bereichen mit einem sinkenden (30 %) sowie mit einem steigenden (11 %) Zeitarbeitsbedarf geplant. Im Größenklassenvergleich zeigt sich, dass der Bedarf in kleinen Unternehmen häufiger gleichbleiben wird als in großen Unternehmen (vgl. Abb. 5). Während die Betriebe über die Größenklassen hinweg selten von einem steigenden oder stark steigenden Bedarf sprechen, zeigt sich, dass der Bedarf in großen Unternehmen stärker sinken wird. In Betrieben ab 500 Beschäftigten gaben 26 % an, dass der Bedarf leicht sinken wird, weitere 15 % sprachen von einem starken Sinken. In Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten planen hingegen nur 2 % mit einem leicht und 12 % mit einem starken sinkenden Zeitarbeitsbedarf.

## Bedarf an Zeitarbeit im ersten Halbjahr 2025

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

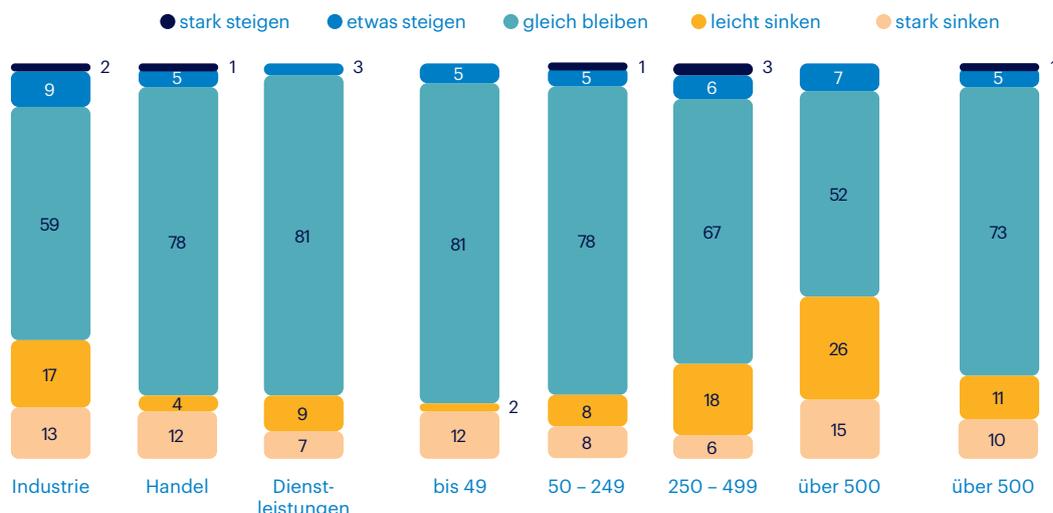


Abbildung 5

# Sonderfragen im 4. Quartal 2024

## Zahl der Ausbildungsplätze in vielen Betrieben unverändert

In 40 % der Betriebe ist im Ausbildungsjahr 2024/25 die Anzahl der Ausbildungsplätze im Vergleich zum Vorjahr gleichgeblieben (vgl. Abb. 6). 24 % der Firmen boten mehr Plätze an, 14 % weniger. In 22 % der Fälle wollten Unternehmen keine neuen Ausbildungsstellen schaffen. Im Vergleich der Wirtschaftsbereiche steigerte der Handel mit 18 % am seltensten die Möglichkeiten für eine Ausbildung, in der Industrie wurden mit 28 % am häufigsten zusätzliche Lehrstellen geschaffen. Hier sprachen nur 15 % der Unternehmen davon, im laufenden Jahr keine neuen Ausbildungsplätze anzubieten. Ein Blick auf die verschiedenen Größenklassen zeigt, dass fast die Hälfte aller Kleinunternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden

(47 %) 2024 keine neuen Lehrstellen geschaffen haben. Das sind deutlich mehr als bei mittelgroßen Unternehmen (50 bis 249 Angestellte: 21 %, 250 bis 499 Angestellte: 5 %) und bei Großunternehmen ab 500 Mitarbeitenden, bei denen es keinen Betrieb gibt, der auf neue Lehrstellen verzichtet. Auch gaben Kleinunternehmen mit 19 % am seltensten an, die Zahl ihrer Ausbildungsplätze im Vergleich zum Vorjahr vergrößert zu haben – im Gegensatz dazu steigerte jedes dritte Großunternehmen seine Anzahl an Lehrstellen. Dieses Ergebnis zeigt, dass vor allem kleinere Betriebe hinsichtlich ihrer Ausbildungssituation zurückhaltend sind.

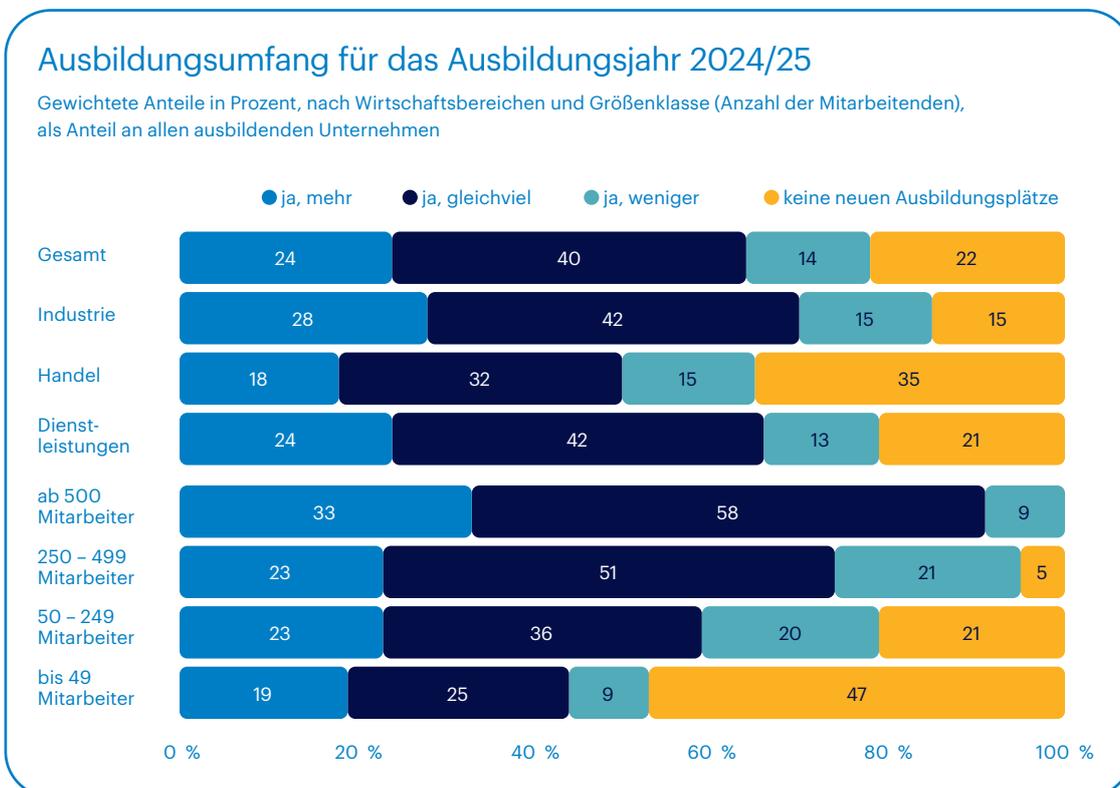


Abbildung 6

# Mehrheit der Unternehmen meldet Schwierigkeiten bei der Suche nach neuen Auszubildenden

Zusätzlich zur konjunkturellen Unsicherheit stellt auch die Suche nach neuen Auszubildenden viele Unternehmen vor Schwierigkeiten. Im Schnitt meldeten die Betriebe in 61 % der Fälle Probleme bei der Stellenbesetzung, bei Großunternehmen waren es sogar etwas mehr als zwei Drittel (69 %) – dennoch vergrößerten diese ihre Zahl an Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr am stärksten (vgl. Abb. 6). Am seltensten stellte die Suche in Betrieben mit 50–249 Angestellten vor Herausforderungen (55 %). Im Vergleich der Wirtschaftsbereiche gaben die Teilnehmenden aus der Industrie mit 67 % am häufigsten Schwierigkeiten an. Als ein etwas geringeres –

jedoch ebenso deutliches – Problem sah die Bewerbersuche der Dienstleistungssektor (53 %). Als Grund für die schwierige Besetzung von Stellen gaben Kleinstunternehmen vor allem eine nicht ausreichende Zahl an Bewerbungen an (82 %), äußerten aber gleichzeitig am seltensten Bedenken über die Qualifikation der Bewerbenden (43 %) (vgl. Abb. 7). Genau umgekehrt stellte sich die Situation bei Großunternehmen ab 500 Angestellten dar: Nur etwa die Hälfte der Betriebe klagte hier über eine nicht ausreichende Zahl an Bewerbungen, die Bewerbenden zeigten sich dafür allerdings sehr häufig als nicht ausreichend qualifiziert (84 %).

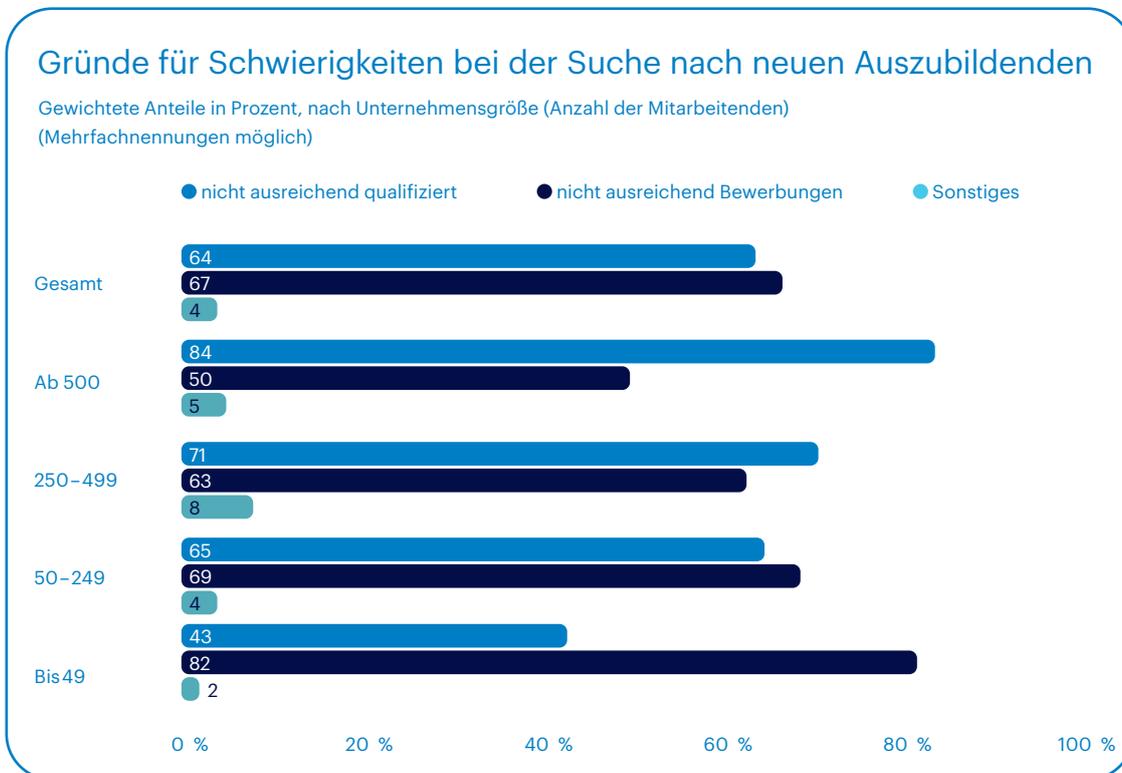


Abbildung 7

## Kleine Unternehmen klagen über zu wenig Auszubildende

Dass vermehrt kleine Betriebe Schwierigkeiten haben, genügend Auszubildende zu finden, unterstreichen die Ergebnisse zur Frage, ob die Anzahl an Auszubildenden der Wunschanzahl des Unternehmens entspricht. Bei mehr als der Hälfte (53 %) der befragten Unternehmen mit bis zu 49 Angestellten lag die tatsächliche Zahl der Auszubildenden unterhalb ihrer Wunschanzahl (vgl. Abb. 8). Großunternehmen ab 500 Mitarbeitenden zeigten sich hingegen sichtlich zufriedener, nur 29 % klagten hier über eine Unterbesetzung. Im Schnitt entsprach bei 58 %

der Betriebe die Anzahl der Auszubildenden der gewünschten Anzahl. Die Antworten über die einzelnen Wirtschaftsbereiche hinweg variierten etwas. Mit 48 % klagte am häufigsten der Handel über eine zu geringe Anzahl an Auszubildenden, gegenüber 38 % in der Industrie. Hier zeigten sich die Teilnehmenden in 62 % der Fälle mit der Anzahl an besetzten Stellen zufrieden, bei den Dienstleistern waren es 60 %, im Handel 50 %. So gut wie kein Unternehmen schätzte die Anzahl ihrer Auszubildenden als zu hoch ein.

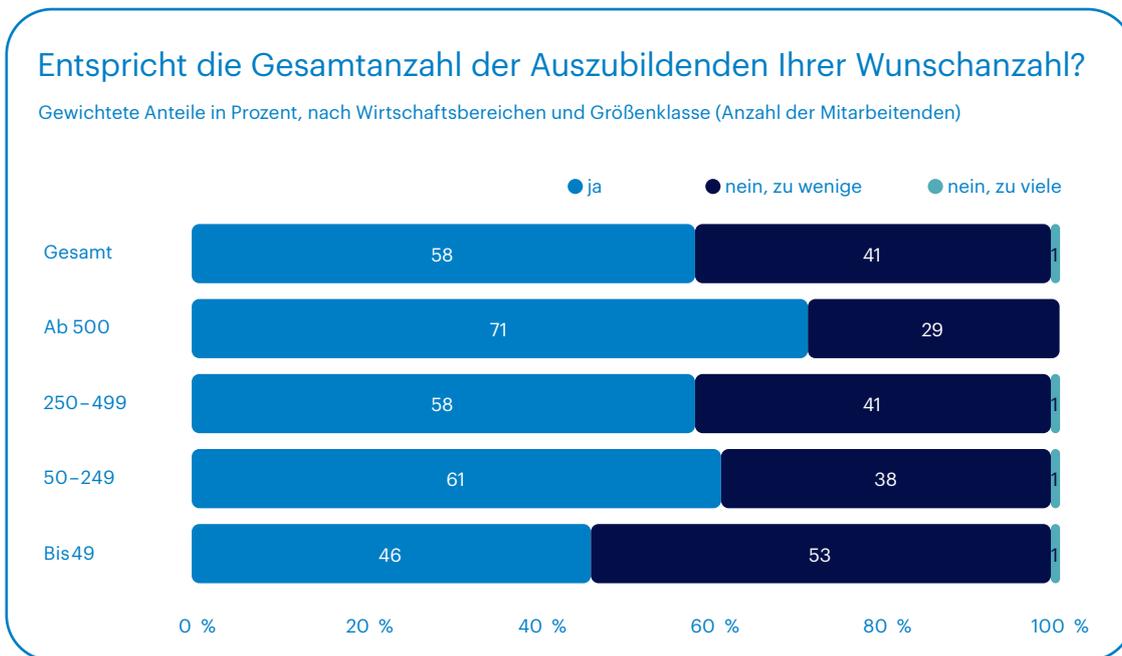


Abbildung 8

# Viele Betriebe mit Qualität ihrer Auszubildenden zufrieden

Etwa zwei Drittel der befragten Unternehmen (67 %) bewerteten die Qualität ihrer Auszubildenden als „gut“ (vgl. Abb. 9). Weniger zufrieden waren etwas mehr als ein Fünftel (22 %) der Betriebe, die die Qualität als „weniger gut“ bezeichneten und 3 % als „ungenügend“. Die Bestnote „sehr gut“ vergaben nur 8 % der Befragten. Im Vergleich der Wirtschaftsbereiche fielen die Antworten recht gleichmäßig aus. Bei der Kategorie „gut“ tat sich die Industrie mit 76 % der Stimmen hervor (Dienstleistungen: 62 %, Handel: 61 %). Für die Bewertung „weniger gut“ gab es hingegen im Handel die meisten Antworten (30 %), dahinter folgten die Dienstleister (23 %) und die

Industrie (16 %). Zu erkennen war auch, dass die Unzufriedenheit über die Auszubildenden in Kleinunternehmen mit bis zu 49 Angestellten etwas stärker ausgeprägt ist. In 29 % der Fälle sprachen die Firmen von einer weniger guten Qualität im Vergleich zu 16 % bei Großunternehmen ab 500 Mitarbeitenden (250 bis 499: 25 %, 50 bis 249: 18 %). Dort war die Zufriedenheit im Vergleich am größten: Rund 81 % der Großunternehmen verteilten die Noten „sehr gut“ oder „gut“, während insgesamt nur rund 66 % der Kleinunternehmen diese Bewertungen abgaben.

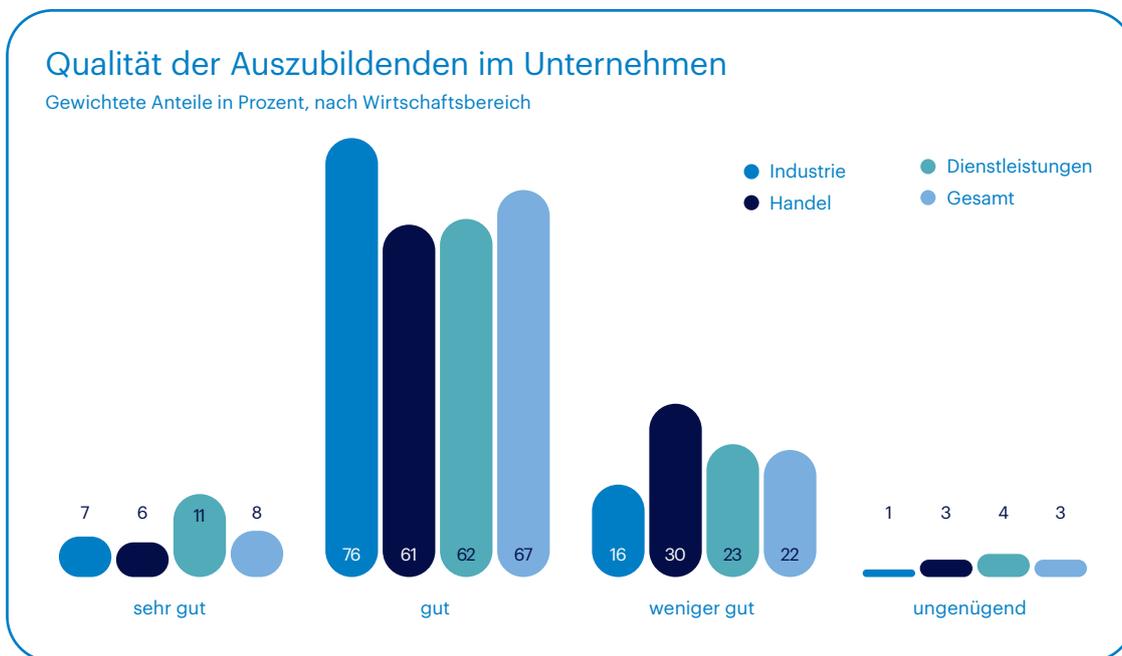


Abbildung 9

## Mehrheit der Auszubildenden besitzt einen Realschulabschluss

Im Durchschnitt gaben die teilnehmenden Unternehmen an, dass 26 % ihrer Auszubildenden ein Abitur haben. Den größten Anteil an Schulabschlüssen macht die Realschule aus. Im Durchschnitt haben 54 % der Auszubildenden im Unternehmen einen Realschulabschluss. 41 % weisen einen Haupt-/ Mittelschulabschluss vor. Der Anteil an Abiturienten ist im Dienstleistungssektor mit 47 % deutlich höher als im Handel (28 %) und in der Industrie (27 %). Im Handel hat der größte Teil der Auszubildenden einen Realschulabschluss (62 %). Der Anteil

von Haupt- und Mittelschulabgängern ist im Handel im Durchschnitt am höchsten (45 %).

Im Größenklassenvergleich zeigen sich eher wenig Unterschiede. Der Anteil an Auszubildenden mit Haupt-/ Mittelschulabschluss ist in kleinen Unternehmen höher als in großen Unternehmen. In Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten haben im Schnitt 55 % der Auszubildenden einen derartigen Abschluss, während es in Betrieben ab 500 Beschäftigten rund 36 % sind.

## Mehrheit der Unternehmen hat Anforderungen an Auszubildende nicht verändert

Die Frage nach den Anforderungen an ihre Auszubildenden beantworteten 61 % damit, dass sich diese in den letzten 5 Jahren nicht geändert haben (vgl. Abb. 10). Jeweils knapp 20 % der Unternehmen sprechen von erhöhten beziehungsweise verringerten Anforderungen im Vergleich zu den letzten fünf Jahren. In der Industrie gaben etwas mehr Betriebe eine Verringerung der Anforderungen an (23 %) als im Handel (18 %) und im Dienst-

leistungssektor (17 %). Im Größenklassenvergleich sprachen in Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden rund die Hälfte davon, dass die Anforderungen gleichgeblieben sind. Gleichzeitig wurden die Anforderungen in großen Betrieben häufiger verringert (250 bis 499 Beschäftigte: 28 %, ab 500 Beschäftigte: 22 %) als in kleinen Unternehmen (bis 49 Beschäftigte: 17 %, 50 bis 249 Beschäftigte: 16%).

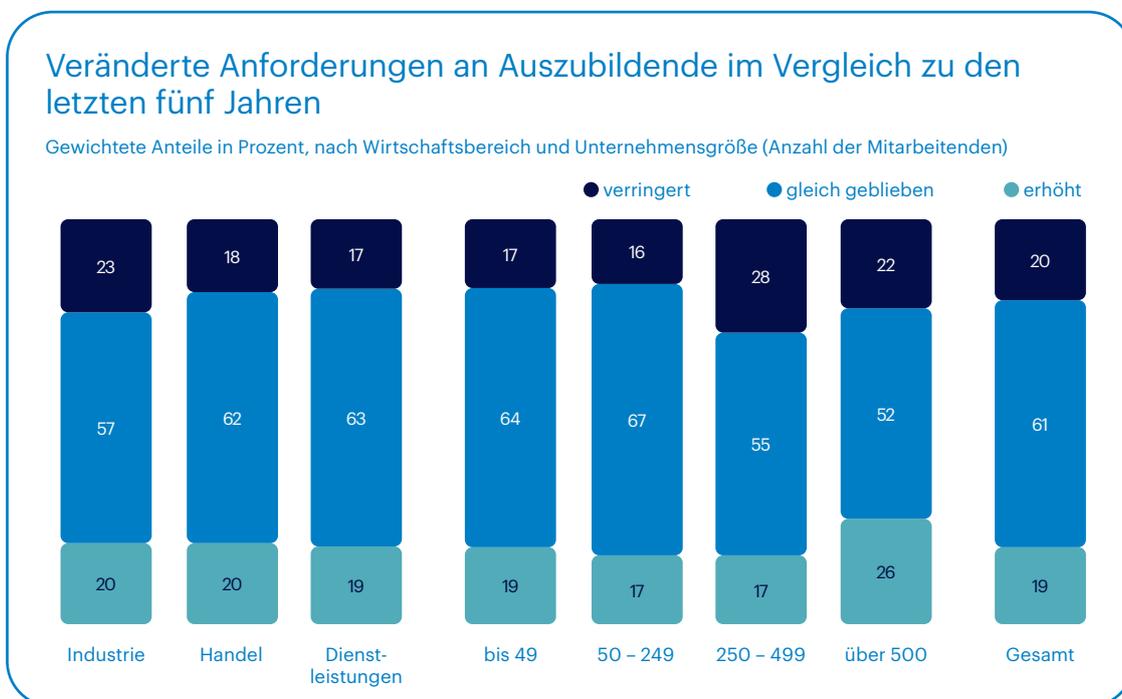


Abbildung 10

# Fehlende Betreuungskapazitäten Hauptproblem beim Anbieten von Ausbildungsplätzen

Rund 15 % der befragten Unternehmen planen, im nächsten Jahr keine neuen Ausbildungsplätze anzubieten. Von diesen gab über die Hälfte an, dass der Grund hierfür ein Fehlen von ausreichender Betreuungskapazität ist (52 %) (vgl. Abb. 11). Knapp jedes vierte Unternehmen (24 %) nannte zudem wirtschaftliche Gründe. Für 15 % der befragten Unternehmen ist der Nutzen von Auszubildenden für das Unternehmen zu gering. Weitere unter „Sonstige“ genannte Gründe waren eine fehlende Motivation der Bewerbenden sowie der Wechsel von der Ausbildung auf das duale Studium. Zudem waren in manchen Unternehmen die Plätze durch andere Jahrgänge bereits besetzt. Während im Handel 29 % der Teilnehmenden von einem zu geringen Nutzen für das Unternehmen berichteten,

waren es im Dienstleistungssektor nur 12 % und in der Industrie knapp 7 %. Dahingegen stellten in der Industrie vor allem die geringen Betreuungskapazitäten (64 %) ein Hindernis dar sowie die wirtschaftlichen Gründe (44 %). Letzteres wurde sowohl im Handel (23 %), als auch im Dienstleistungssektor (14 %) deutlich seltener genannt. Der Größenklassenvergleich zeigt, dass große Unternehmen deutlich häufiger mit dem Problem der fehlenden Betreuungskapazitäten konfrontiert sind. In Unternehmen ab 500 Beschäftigten gaben 81 % diesen Grund an, in Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten 54 %. In kleinen Unternehmen waren es hingegen 44 % (50 bis 249 Beschäftigte) und 45 % (bis 49 Beschäftigte).

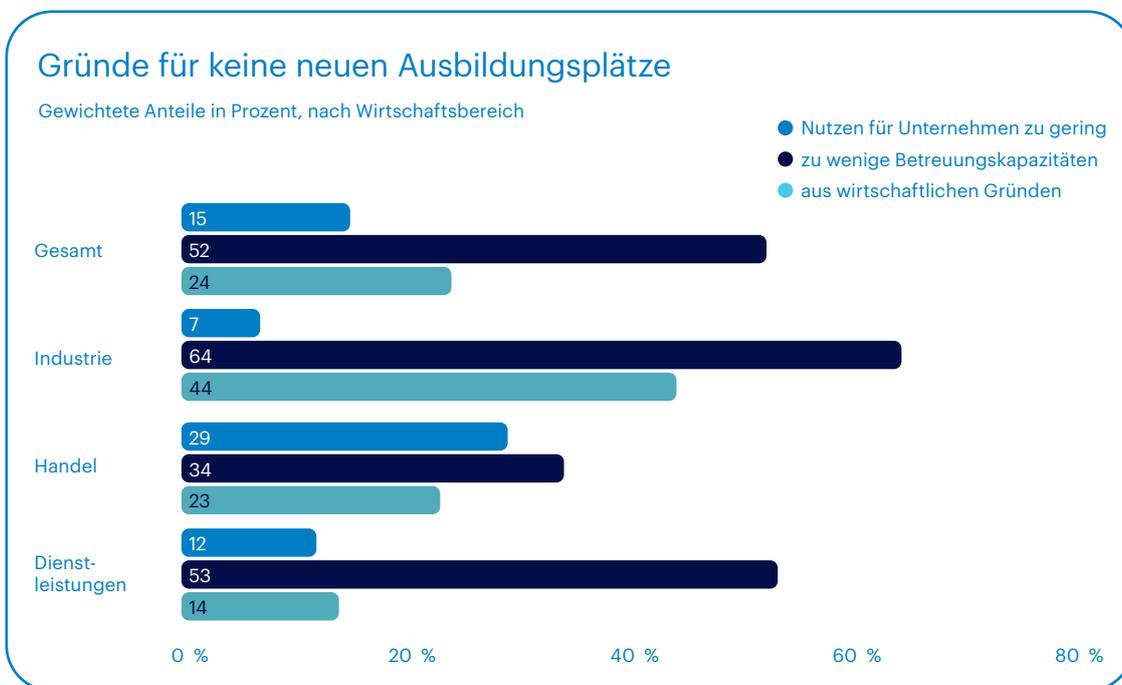


Abbildung 11

# Mehr als drei Viertel sieht Veränderungsbedarf bei der Berufsausbildung

Mehr als drei Viertel (77 %) der Unternehmen sieht Veränderungsbedarf bei der Berufsausbildung in Deutschland. Im Dienstleistungssektor waren es mit knapp 80 % deutlich mehr als im Industriesektor (76 %) und im Handel (75 %). Im Größenklassenvergleich stechen vor allem Großunternehmen ab 500 Beschäftigten mit 81 % heraus. Unternehmen der anderen Größenklassen liegen zwischen 74 % (250 bis 499 Beschäftigte) und 77 % (bis 49 Beschäftigte).

Von denjenigen, die einen Änderungsbedarf äußerten, forderten die meisten eine Modernisierung von Berufsschule und Lehrplänen (71 %) und eine Verbesserung des Images der Berufsausbildung andererseits

(71 %) (vgl. Abb. 12). Etwas mehr als die Hälfte (52 %) sprach sich für eine verstärkte Zusammenarbeit von Berufsschule und dem Ausbildungsbetrieb aus. Jedes dritte Unternehmen sieht die Erhöhung der Flexibilisierungsmöglichkeiten für Auszubildende als eine benötigte Verbesserung. 18 % sprechen sich für das Ermöglichen internationaler Erfahrungen aus. Weitere 12 % würden die Vergütung der Auszubildenden verbessern und 11 % die Ausbildungsdauer verkürzen. Zudem äußerten die Unternehmen weitere Punkte, wie die Motivation der Auszubildenden, eine bessere schulische Vorbildung, zum Beispiel bezogen auf Digitalisierung sowie eine bessere Vorbereitung auf das Berufsleben.<sup>1</sup>

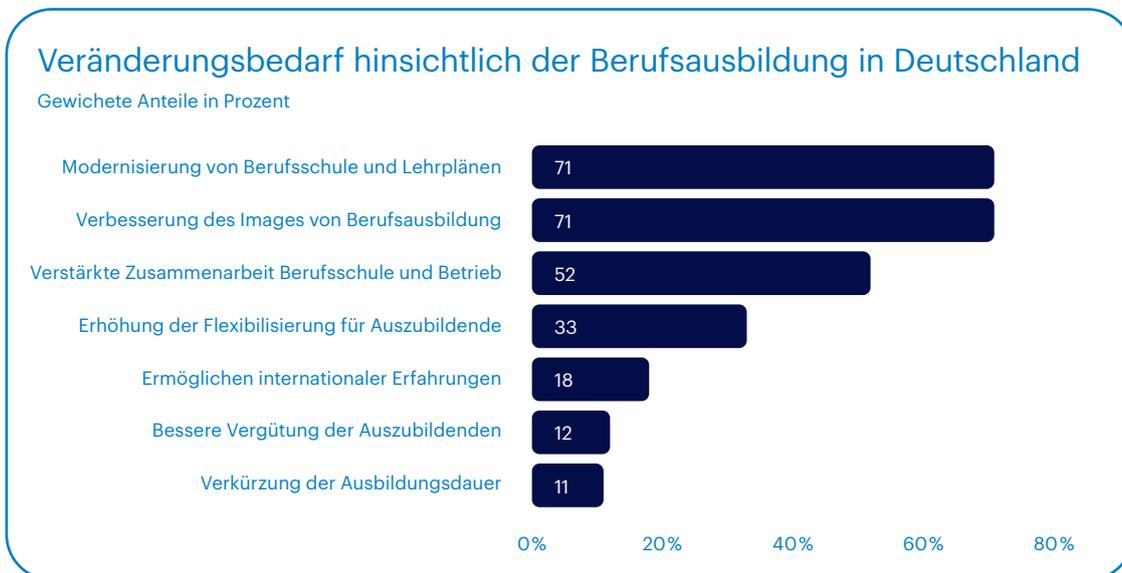


Abbildung 12

<sup>1</sup> Dies wurde in einem Freitextfeld unter dem Punkt „Sonstiges“ erfasst.

# Über Randstad

Randstad ist einer der weltweit führenden Personaldienstleister mit dem Ziel, so spezialisiert und so fair zu werden wie kein anderes Unternehmen in der Welt der Arbeit. Durch die Unternehmensstrategie „partner for talent“ finden, fördern und verbinden wir spezialisierte Talente mit Unternehmen – weltweit, vor Ort und immer mit hoher Geschwindigkeit. Unsere Angebote umfassen den gewerblich-technischen ebenso wie den Professional-Bereich, digitale Talentlösungen sowie End-to-End-Unternehmenslösungen. Wir schaffen leistungsfähige, vielfältige und agile Teams und unterstützen jeden Einzelnen dabei, eine erfolgreiche Karriere mit gleichen Chancen zu erreichen.

Randstad Deutschland ist mit rund 38.500 Mitarbeitenden, darunter 2.500 internen, und 500 Standorten in 330 Städten vertreten. Unser Umsatzvolumen umfasste 2023 1,843 Milliarden Euro. 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).