

Q2²⁰²⁴

ManpowerGroup Arbeitsmarktbarometer

Ergebnisse Deutschland



Zusammenfassung

Für die aktuelle Ausgabe des ManpowerGroup Arbeitsmarktbarometers wurden weltweit 40.385 Arbeitgeber in 42 Ländern, darunter 1.050 Arbeitgeber in Deutschland, hinsichtlich ihrer Personalpläne für das zweite Quartal 2024 sowie zu ihren Initiativen zur Förderung von Fachkräfte-Diversität und zum Schließen des Gender-Gaps befragt.

17 % Netto-Beschäftigungsausblick:

Berechnet, indem der Prozentsatz der Arbeitgeber, die mit Stellenabbau rechnen, von dem der Arbeitgeber, die Neueinstellungen planen, abgezogen wird.* Rückgang um 3 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr und 9 Prozentpunkte gegenüber Q1 2024 (+26 %).

Weniger als die Hälfte **(36 %)** der Arbeitgeber geben an, dass sie auf dem richtigen Weg sind, ihre Ziele in Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen.

34% der Unternehmen sagen, dass flexibles Arbeiten ihnen geholfen hat, Fachkräfte zu halten sowie ihren Bewerberpool zu erweitern und zu diversifizieren.

Höchste Personalnachfrage in Deutschland



Gesundheitswesen &
Life Sciences



Informations-
technologie (IT)

Inhaltsübersicht



Abschnitt 1

Beschäftigungs-
ausblicke Q2



Abschnitt 2

Trends in der
Arbeitswelt



Abschnitt 3

Ausblicke nach
Branchen



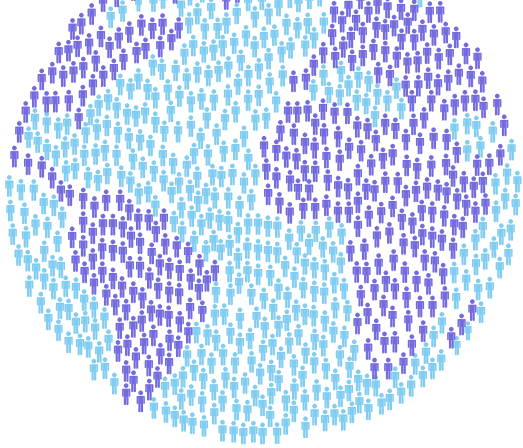
Abschnitt 4

Über diese
Studie



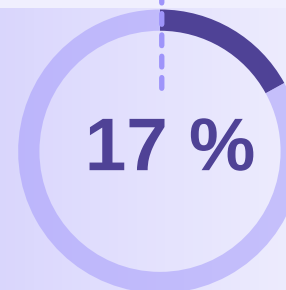
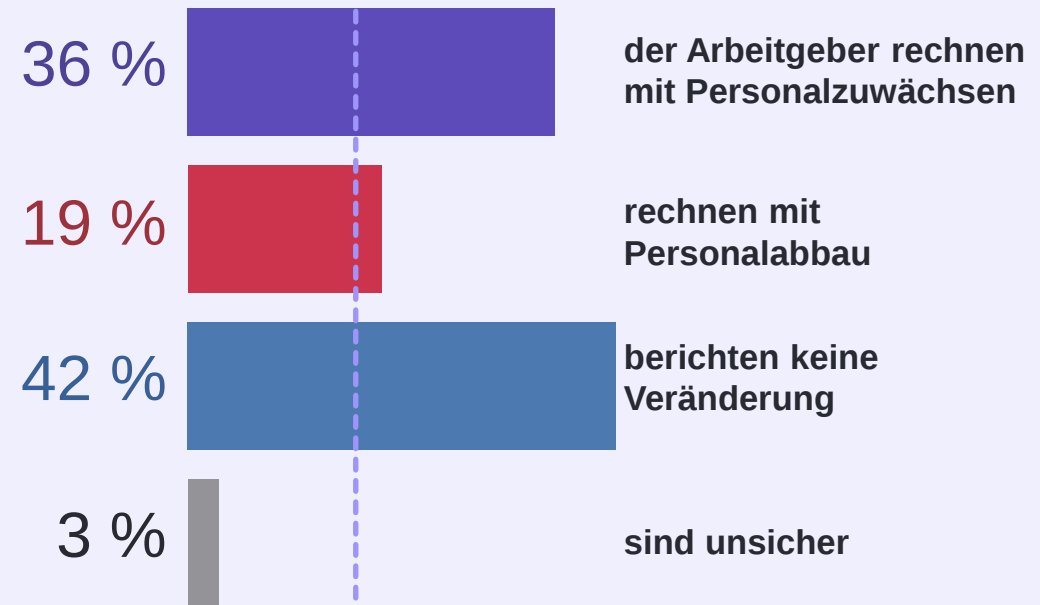
Q2 2024 Beschäftigungs- ausblicke





Beschäftigungs- ausblick für Q2 2024

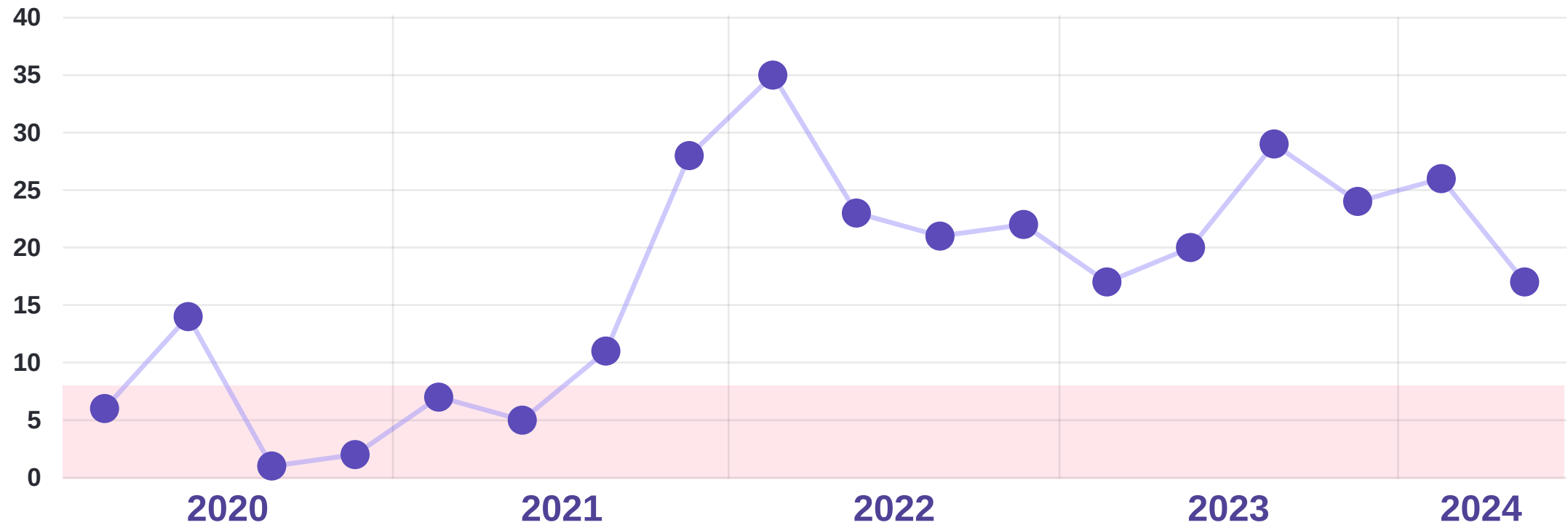
Der Netto-Beschäftigungsausblick (NBA), der international als Indikator für die Entwicklung des Arbeitsmarktes herangezogen wird, berechnet sich, indem der Anteil der Arbeitgeber, die mit einem Personalabbau rechnen, vom Anteil der Arbeitgeber, die Neueinstellungen planen, abgezogen wird. Dieser Wert **liegt in Deutschland derzeit bei +17 %**.



**Netto-
Beschäftigungs-
ausblick**

Änderungen im Laufe der Zeit

Der Beschäftigungsausblick für Deutschland hat sich gegenüber dem Vorquartal um 9 Prozentpunkte **verschlechtert**; im Jahresvergleich beträgt das Minus 3 Prozentpunkte.



Beschäftigungsprognosen für April bis Juni nach Regionen

Saisonal bereinigte Netto-Beschäftigungs- ausblicke (NBA)*



+33 % Berlin
Stärkster NBA



+17 %
Deutschland
Durchschnittl. NBA



+1 % München
Schwächster NBA

Berlin	+33 %
Westen	+24 %
Norden	+23 %
Ruhrgebiet	+22 %
Frankfurt am Main	+19 %
Osten	+11 %
Süden	+10 %
München	+1 %

* Um eine von monatlichen Beschäftigungsschwankungen unabhängige Entwicklung abzubilden, werden die Zahlen saisonal bereinigt. Weitere Ausführungen dazu auf Folie 35.

Stärkste und schwächste Ausblicke für das zweite Quartal

Die Arbeitgeber in Berlin (+33 %) meldeten die stärksten Beschäftigungsaussichten. Gegenüber Q1 2024 verlor dieser Wert jedoch 14 Prozentpunkte. Im Jahresvergleich legte er hingegen 5 Prozentpunkte zu.

In München zeigt sich der NBA mit +1 % am schwächsten. Damit fährt München die stärksten Verluste von allen 8 Regionen ein, und zwar sowohl im Quartalsvergleich (ein Minus von 22 Prozentpunkten) als auch – mit einem Rückgang um 26 Prozentpunkte noch deutlicher – gegenüber dem Vorjahreszeitraum.

↗ Stärkster



Berlin

+33 %



Westen

+24 %



Norden

+23 %

↘ Schwächster



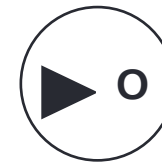
München

+1 %



Süden

+10 %



Osten

+11 %



Veränderungen im Jahresvergleich nach Regionen

Saisonal bereinigte Änderungen des NBA gegenüber Q2 2023



+8 Prozentpunkte
Westen

Am stärksten gestiegene
Prognose



-3 Prozentpunkte
Deutschland
Durchschnitt



-26 Prozentpunkte
München
Prognose mit dem
stärksten Verlust

Westen	+8 Prozentpunkte
Berlin	+5 Prozentpunkte
Frankfurt am Main	+5 Prozentpunkte
Ruhrgebiet	+3 Prozentpunkte
Norden	+1 Prozentpunkt
Süden	-4 Prozentpunkte
Osten	-15 Prozentpunkte
München	-26 Prozentpunkte

Wichtigste Verbesserungen der Beschäftigungsausblicke für Q2

Arbeitgeber in 5 Regionen berichten einen im Jahresvergleich besseren Beschäftigungsausblick. Gegenüber dem Vorquartal hat der NBA jedoch nur im Ruhrgebiet zugelegt.

↑ Verbesserungen im



Ruhrgebiet

+9 Prozentpunkte

↑ Verbesserungen im Jahresvergleich



Westen

+8 %



Berlin

+5 %



Frankfurt/Main

+5 %



Ruhrgebiet

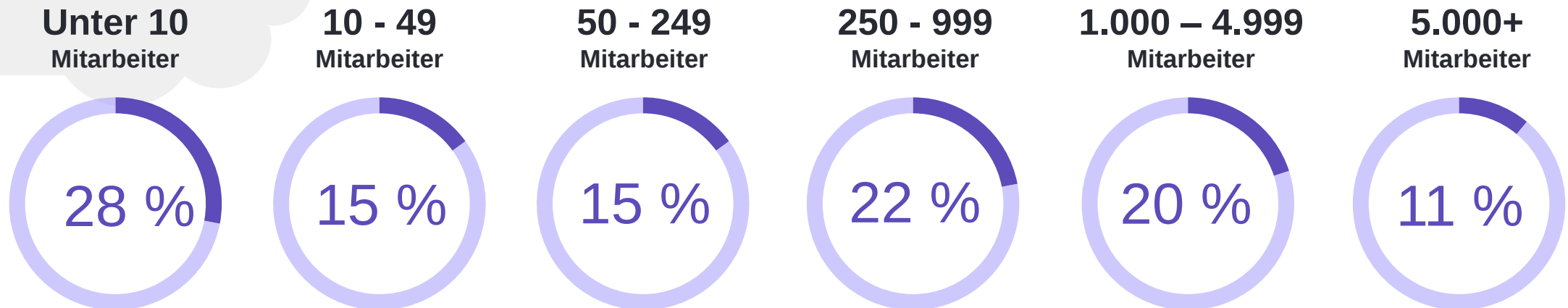
+3 %



Norden

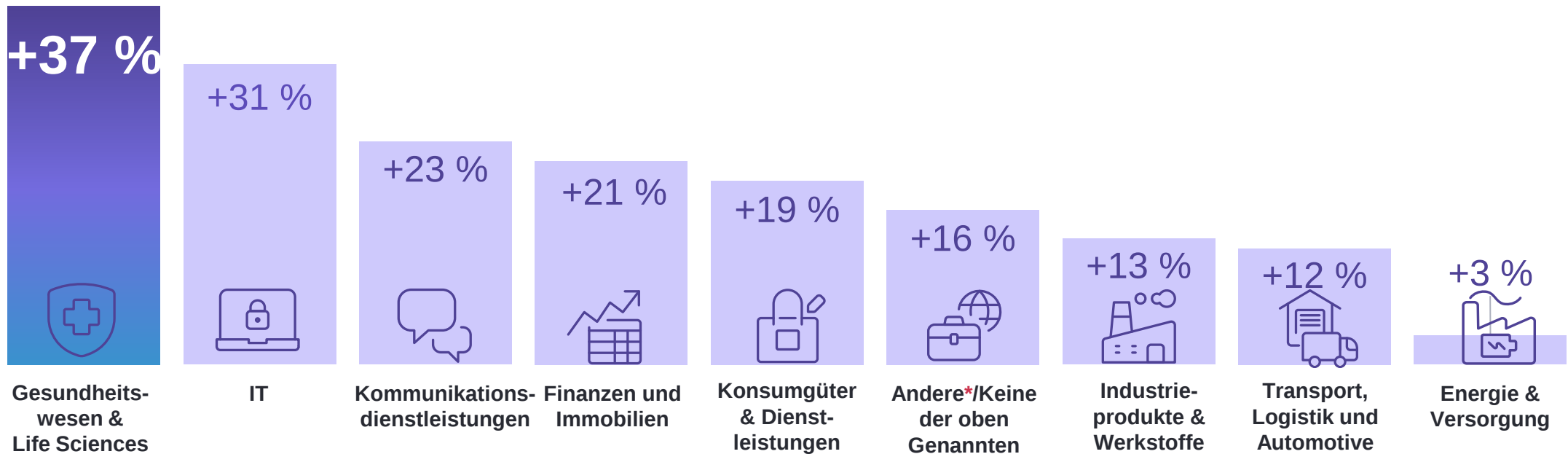
+1 %

Beschäftigungsaussichten nach Unternehmensgröße



Beschäftigungsaussichten in den wichtigsten Branchen

Die Unternehmen im **Gesundheits- und Life-Sciences-Sektor** berichten den besten Beschäftigungsausblick – und zwar **den höchsten Wert dieser Branche seit Beginn der Erfassung im 4. Quartal 2021**. Dieser Sektor legte sowohl im Quartals- als auch im Jahresvergleich zu, und zwar um 9 bzw. 14 Prozentpunkte.



*Umfasst: *Verwaltung oder öffentlicher Dienst; Gemeinnützige/NGO/Charity/Religiöse Organisationen; Sonstige Industrie; Sonstiger Transport, Logistik & Automobil-Zulieferer; Bildungseinrichtungen; Landwirtschaft & Fischerei



Beschäftigungsaussichten in Europa, dem Nahen Osten & Afrika

Am schwächsten zeigen sich die Beschäftigungsaussichten nach wie vor in Europa, dem Nahen Osten und Afrika (+15 %). Gegenüber dem Vorquartal beträgt der Rückgang 6 Prozentpunkte, im Jahresvergleich liegt das Minus bei 4 Prozentpunkten.

Die Aussichten in der Region fallen recht unterschiedlich aus, wobei die Arbeitgeber in den Niederlanden (+32 %), Südafrika (+29 %) und der Schweiz (+29 %) am stärksten auf Stellenzuwächse setzen. Am schwächsten sind die Aussichten in Rumänien (-2 %) und Israel (-1 %).

Die weltweit stärksten Beschäftigungsaussichten für die Konsumgüter- und Dienstleistungsbranche werden von Arbeitgebern in der Schweiz (+41 %), in Gesundheitswesen & Life Sciences von ihren Kolleg*innen in Südafrika (+45 %) und in Transport, Logistik & Automotive in den Niederlanden (+44 %) gemeldet.

*Aufgrund des sich entwickelnden Konflikts wurden Ende 2023 in Israel weitere Datenerhebungen durchgeführt. Da diese Daten erhoben wurden, nachdem die Daten für Q1 2024 bereits veröffentlicht waren, können einige der globalen Zahlen für Q1 2024 leicht von der vorherigen Veröffentlichung abweichen.



Die stärksten Beschäftigungsaussblicke



Niederlande
+32 %



Südafrika
+29 %



Schweiz
+29 %



Die schwächsten Beschäftigungsaussblicke



Rumänien
-2 %



Israel*
-1 %



Beschäftigungsaussichten im asiatisch-pazifischen Raum

Personalverantwortliche in den asiatisch-pazifischen Ländern und Territorien berichten den zweitstärksten regionalen Beschäftigungsausblick (+27 %). Im Quartalsvergleich bedeutet das einen leichten Rückgang um 3 Prozentpunkte. Im Jahresvergleich bleibt die Prognose unverändert.

Indien (+36 %) und China (+32 %) vermelden weiterhin die besten Prognosen der Region.

Die zurückhaltendsten Beschäftigungsaussblicke stammen hingegen von den Arbeitgebern in Japan (+11 %) und Taiwan (+12 %).

Der weltweit stärkste Beschäftigungsausblick für die Kommunikationsdienstleistungsbranche wird aus Hongkong (+60 %) gemeldet. Das beste Ergebnis für den Energie- & Versorgungssektor stammt aus China (+37 %).



Die stärksten Beschäftigungsaussblicke



Indien

+36 %



China

+32 %

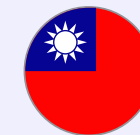


Die schwächsten Beschäftigungsaussblicke



Japan

+11 %



Taiwan

+12 %





Beschäftigungsausblicke in Nord-, Mittel- und Südamerika

Aus allen 12 am Arbeitsmarktbarometer teilnehmenden Ländern in Nord-, Mittel- und Südamerika meldeten die Arbeitgeber für das 2. Quartal 2024 positive Beschäftigungsaussichten. Allerdings sind die Beschäftigungsausblicke in 11 Ländern im Vergleich zum Vorquartal zurückgegangen. Im Jahresvergleich zeigt sich in 10 Ländern ein Minus.

Die Arbeitgeber in den USA (+34 %) und Costa Rica (+32 %) meldeten die stärksten Beschäftigungsaussichten für das zweite Quartal.

Die weltweit besten Aussichten für die Finanz- und Immobilienbranche (+50 %) sowie die Informationstechnologie (+51 %) werden von den Arbeitgebern in den USA berichtet. In Costa Rica stehen hingegen Industrieprodukte & Werkstoffe (+43 %) an der Spitze.

*Chile ist dem Programm im 2. Quartal 2024 beigetreten. Derzeit gibt es keine historischen Daten, und die Daten wurden nicht saisonal bereinigt.



USA

+34 %



Costa Rica

+32 %



Die schwächsten Beschäftigungsausblicke



Argentinien

+1 %



Chile*

+10 %



Trends in der Arbeitswelt:

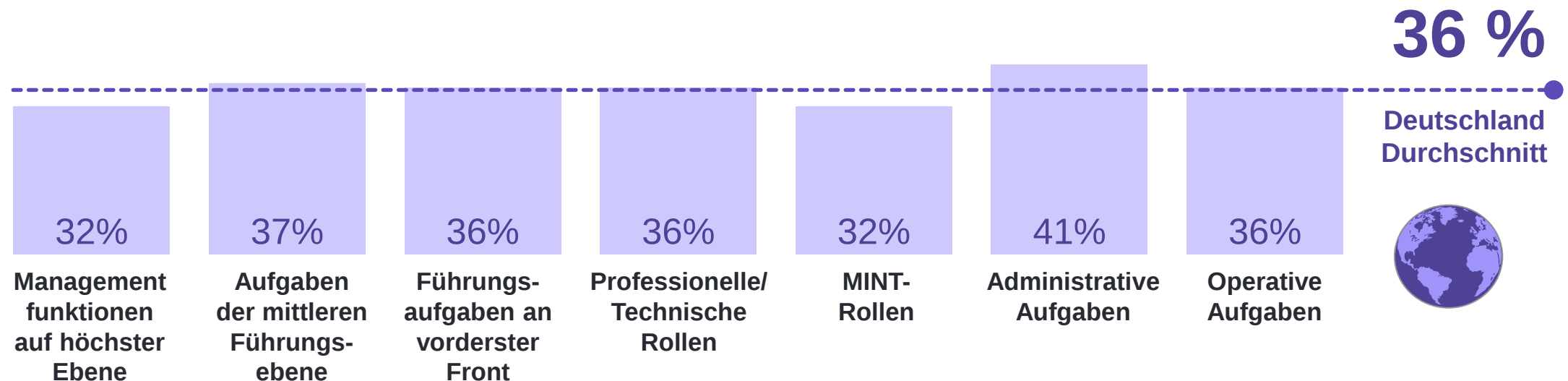
Wie Arbeitgeber Fachkräfte-
Diversität fördern und den
Gender-Gap schließen



Initiativen zur Gleichstellung der Geschlechter sind für weniger als die Hälfte der Berufsbilder auf dem richtigen Weg

In den **Bereichen Top-Management und MINT (Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften und Technik)** ist die Wahrscheinlichkeit am größten, dass die Zahl der sich bewerbenden Frauen gering ausfällt. Das bietet Arbeitgebern allerdings gute Chancen, ihre Belegschaft entscheidend zu verändern.

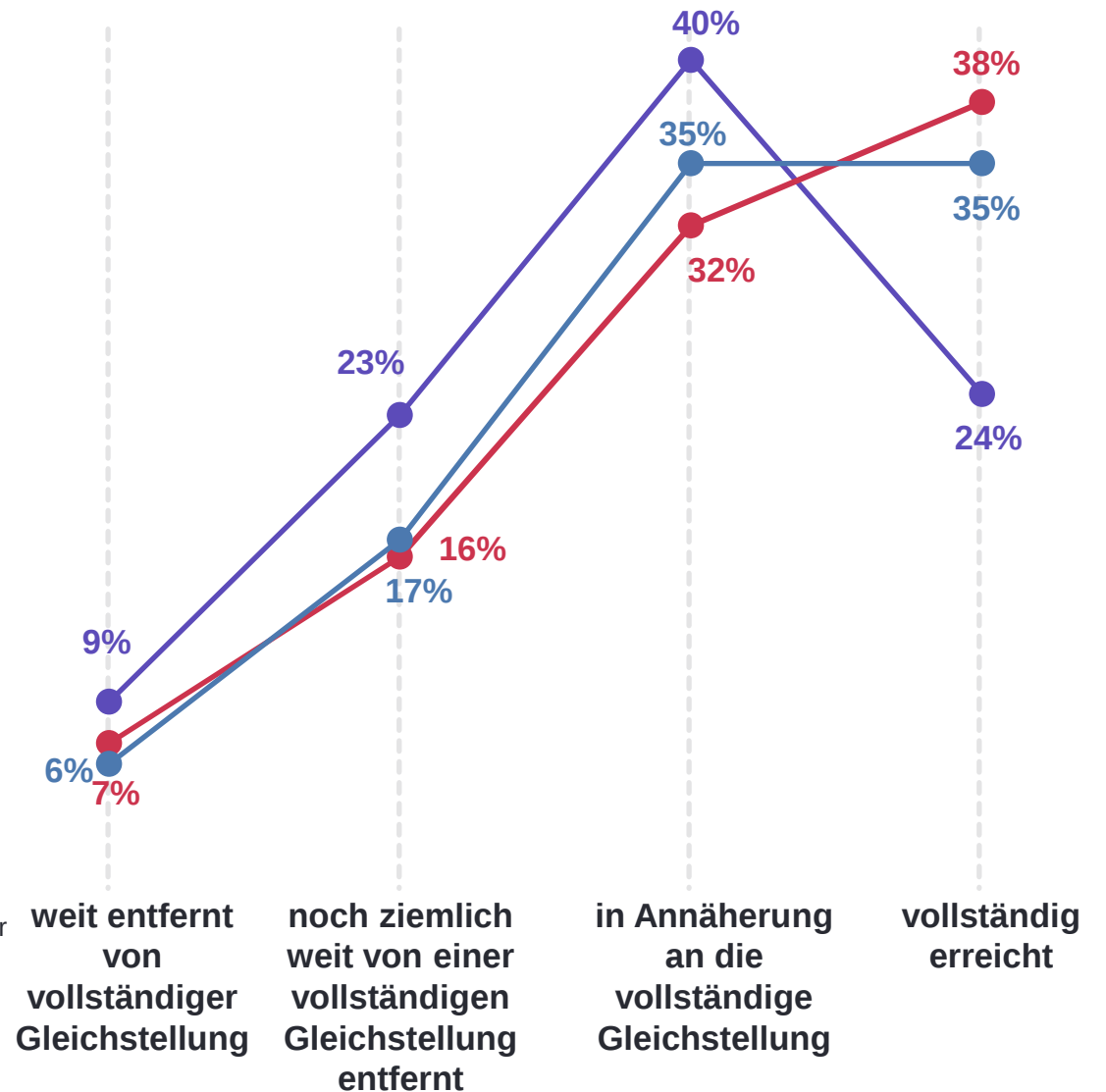
Prozentsatz der Arbeitgeber, die angaben, dass ihre Unternehmensinitiativen bei der Erhöhung der Zahl der sich bewerbenden Frauen helfen



Die Arbeitgeber erwarten den größten Teil der Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in den nächsten zwei Jahren

Selbst dann **erwarten nur 38 % der Arbeitgeber in Deutschland, dass die Gleichstellung der Geschlechter in ihrem Unternehmen vollständig erreicht sein wird**. Demgegenüber stehen 24 % der Organisationen, in denen die Gleichstellung der Geschlechter bereits vollständig verwirklicht ist.

Derzeit	ist die Gleichstellung der Geschlechter in unserer Organisation ...
In zwei Jahren	ist die Gleichstellung der Geschlechter in unserer Organisation meiner Meinung nach ...
Bestenfalls	ist die Gleichstellung der Geschlechter in unserer Organisation immer ...



Bindung und Sicherung von Fachkräften unterschiedlicher Herkunft

Flexible Arbeitsregelungen haben sich als besonders wirksam erwiesen, wenn es darum geht, Fachkräfte vielfältiger Herkunft zu halten und zu gewinnen. 34 % der Unternehmen gaben an, dass flexible Arbeitsregelungen ihnen geholfen haben, Fachkräfte zu halten und ihren Bewerberpool zu erweitern, um die Diversität ihrer Belegschaft auszubauen.



Das Plus von Technologie

Der Technologie kommt bei der Überwindung des Gender-Gaps am Arbeitsplatz eine Schlüsselrolle zu.

57% der Arbeitgeber gaben an, dass sie durch den Einsatz von Technologie flexibler sein und die Gleichstellung der Geschlechter fördern konnten; und 56% sagen, dass die Gleichstellung der Geschlechter durch den technologischen Fortschritt gestärkt wird.

57 % der Arbeitgeber sind der Meinung, dass Technologie ihnen geholfen hat, flexibler zu werden und die Gleichstellung der Geschlechter zu stärken:

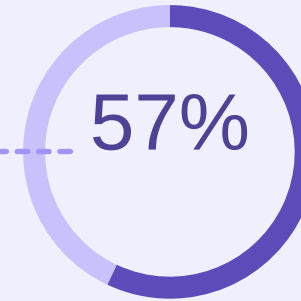
62 %

Frankfurt
am Main

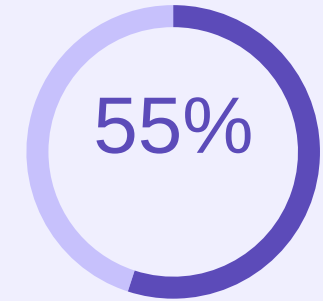


39 %

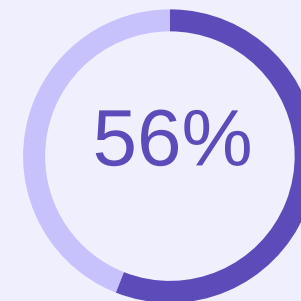
Ruhrgebiet



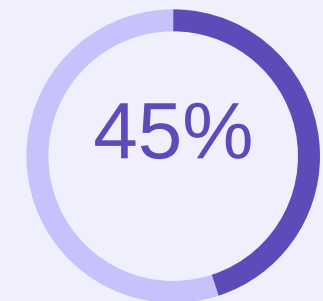
Technologie hat uns geholfen, flexibler zu sein und die Gleichstellung zu stärken.



Qualifizierte Bewerber für IT-Positionen weisen eine größere Geschlechtervielfalt auf als in der Vergangenheit.

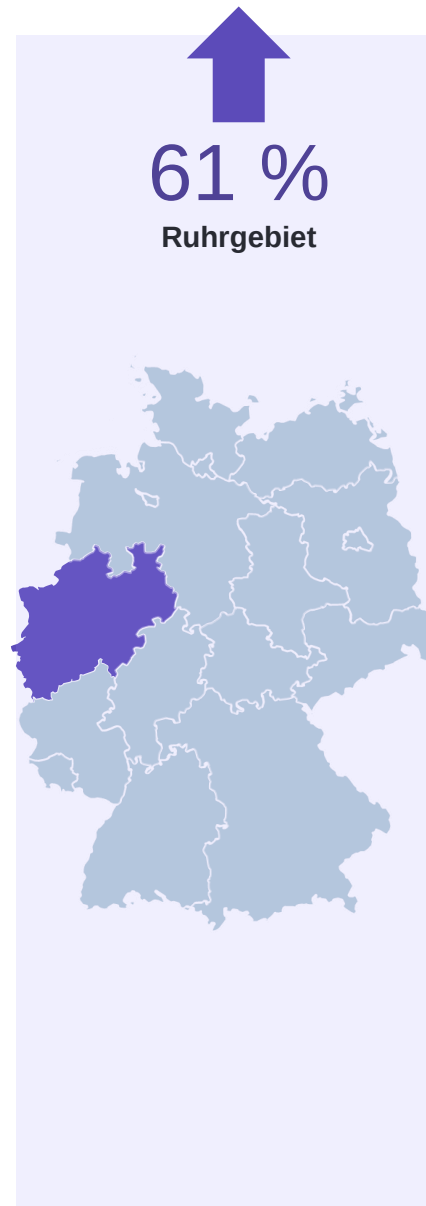


Die allgemeine Gleichstellung der Geschlechter wird durch den technologischen Fortschritt gefördert.



KI hilft uns, die besten Bewerber zu rekrutieren – unabhängig vom Geschlecht.

Die Arbeitgeber im Ruhrgebiet und im Westen zeigen sich in Hinblick auf die Auswirkungen der Technologie auf die Gleichstellung der Geschlechter **am optimistischsten**.



Die Arbeitgeber
bewerten **Vertrauen**
und **Feedback** als die
wirksamsten Faktoren
für den Erfolg von
DEIB-Initiativen.



Arbeitgeber berichten, dass sie die Fachkräftegewinnung nutzen, um DEIB zu fördern

Fachkräftegewinnung

58%

Die **Fachkräftegewinnung** spielt eine wichtige Rolle bei der Förderung eines divers ausgerichteten Bewerberpools; die Personalabteilung und die Entscheidungsträger bei der Einstellung spielen eine wichtige Rolle beim Schaffen eines gerechten und integrativen Umfelds für alle. Das führt zu einer stärkeren Mitarbeiterbindung.

Arbeitgeber erkennen die wichtige Rolle der **Fachkräftegewinnung** beim Rekrutieren vielfältiger Bewerber:

53%

Meine Organisation investiert weiterhin in ihre Programme und Initiativen für **Diversität, Chancengleichheit, Inklusion und Zugehörigkeit (DEIB)** und baut diese aus.

DEIB



Ausblicke nach Branchen



Kommunikationsdienstleistungen

Eine Mehrheit (71 %) der Unternehmen der Kommunikationsdienstleistungsbranche gibt an, Schwierigkeiten zu haben, die von ihnen benötigten qualifizierten Fachkräfte zu finden.*

Der NBA für Arbeitgeber im Bereich Kommunikationsdienste beträgt +23 %. Diese Zahl stieg gegenüber dem Vorquartal um 4 Prozentpunkte und blieb im Jahresvergleich konstant.

* Studie zum globalen Fachkräftemangel 2024, ManpowerGroup

Berichteter Fachkräftemangel



Netto-Beschäftigungsausblick





Konsumgüter & Dienstleistungen

Eine Mehrheit (89 %) der Unternehmen aus dem Bereich Verbrauchsgüter & Dienstleistungen gibt an, Schwierigkeiten zu haben, die von ihnen benötigten qualifizierten Fachkräfte zu finden.*

Der von den Arbeitgebern in der Verbrauchsgüter- & Dienstleistungsbranche berichtete NBA beträgt +19 %. Diese Zahl ist gegenüber dem Vorquartal um 8 Prozentpunkte gesunken. Im Jahresvergleich zeigt sich jedoch ein leichtes Plus von einem Prozentpunkt.

* Studie zum globalen Fachkräftemangel 2024, ManpowerGroup

Berichteter Fachkräftemangel



Netto- Beschäftigungsausblick



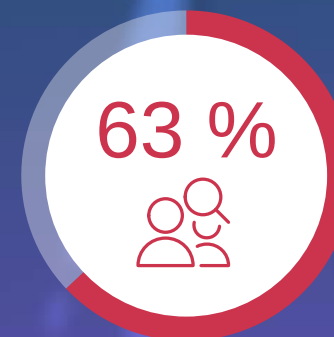
Energie & Versorgung

Eine Mehrheit (63 %) der Unternehmen im Energie- und Versorgungssektor gibt an, Schwierigkeiten zu haben, die von ihnen benötigten qualifizierten Fachkräfte zu finden.*

Die Arbeitgeber im Energie- und Versorgungssektor berichten einen NBA von +3 %. Diese Zahl hat sowohl im Quartals- als auch im Jahresvergleich stark verloren, und zwar 32 bzw. 27 Prozentpunkte.

* Studie zum globalen Fachkräftemangel 2024, ManpowerGroup

Berichteter Fachkräftemangel



Netto- Beschäftigungsausblick





Finanzen und Immobilien

Eine Mehrheit (72 %) der Arbeitgeber in der Finanz- und Immobilienbranche gibt an, Schwierigkeiten zu haben, die von ihnen benötigten qualifizierten Fachkräfte zu finden.*

Der von den Arbeitgebern dieser Branche berichtete NBA beträgt +21 %. Dieser Wert ist gegenüber dem Vorquartal um 9 Prozentpunkte gesunken. Im Jahresvergleich zeigt sich noch ein Minus von 5 Prozentpunkten.

* Studie zum globalen Fachkräftemangel 2024, ManpowerGroup

Berichteter Fachkräftemangel



Netto-Beschäftigungsausblick





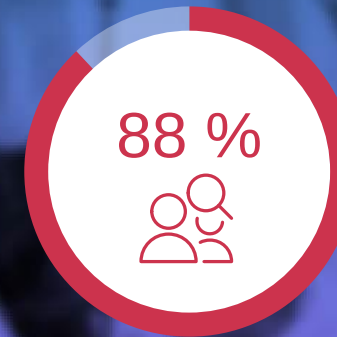
Gesundheitswesen & Life Sciences

Eine Mehrheit (88 %) der Unternehmen in Gesundheitswesen & Life Sciences gibt an, Schwierigkeiten zu haben, die von ihnen benötigten qualifizierten Fachkräfte zu finden.*

Der von den Arbeitgebern dieser Branche berichtete NBA beträgt +37 %. Diese Zahl stieg gegenüber dem Vorquartal um 9 Prozentpunkte. Im Jahresvergleich beträgt das Plus 14 Prozentpunkte.

* Studie zum globalen Fachkräftemangel 2024, ManpowerGroup

Berichteter Fachkräftemangel



Netto-Beschäftigungsausblick





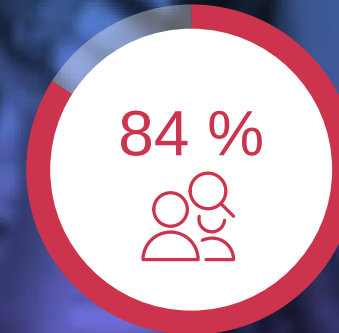
Industrieprodukte & Werkstoffe

Eine Mehrheit (84 %) der Unternehmen im Industrieprodukt- und Werkstoffsektor gibt an, Schwierigkeiten zu haben, die von ihnen benötigten qualifizierten Fachkräfte zu finden.*

Der NBA für Arbeitgeber im Bereich Industrieprodukte & Werkstoffe beträgt +13 %. Diese Zahl ist gegenüber dem Vorquartal um 2 Prozentpunkte gesunken. Im Jahresvergleich zeigt sich ein Minus von 5 Prozentpunkten.

* Studie zum globalen Fachkräftemangel 2024, ManpowerGroup

Berichteter Fachkräftemangel



Netto- Beschäftigungsausblick





Informationstechnologie (IT)

Eine Mehrheit (79 %) der IT-Arbeitgeber gibt an, Schwierigkeiten zu haben, die von ihnen benötigten qualifizierten Fachkräfte zu finden.*

Der NBA für Arbeitgeber im Bereich IT beträgt +31 %. Diese Zahl ist gegenüber dem Vorquartal um 12 Prozentpunkte gesunken. Im Jahresvergleich zeigt sich jedoch ein Plus von 7 Prozentpunkten.

* Studie zum globalen Fachkräftemangel 2024, ManpowerGroup

Berichteter Fachkräftemangel



Netto- Beschäftigungsausblick





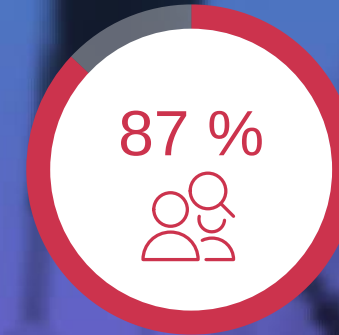
Transport, Logistik und Automotive

Eine Mehrheit (87 %) der Arbeitgeber im Transport, Logistik und Automotive-Sektor gibt, Schwierigkeiten zu haben, die von ihnen benötigten qualifizierten Fachkräfte zu finden.*

Der von den Arbeitgebern im Bereich Transport, Logistik und Automotive gemeldete NBA beträgt +12 %. Diese Zahl ist gegenüber dem Vorquartal um 11 Prozentpunkte und im Jahresvergleich um 10 Prozentpunkte zurückgegangen.

* Studie zum globalen Fachkräftemangel 2024, ManpowerGroup

Berichteter Fachkräftemangel



Netto-Beschäftigungsausblick





Über diese Studie





Über diese Studie

Das ManpowerGroup Arbeitsmarktbarometer ist die umfassendste vorausschauende Beschäftigungsumfrage ihrer Art und gilt weltweit als wichtiger Wirtschaftsindikator. Der Netto-Beschäftigungsausblick wird berechnet, indem der Prozentsatz der Arbeitgeber, die im kommenden Quartal Personalabbau planen, von dem der Arbeitgeber, die mit Stellenzuwächsen rechnen, abgezogen wird. Der Erfolg der seit 1962 durchgeführten Studie beruht auf verschiedenen Faktoren:

Einzigkeit Die Studie ist einzigartig in ihrer Größe, ihrem Umfang, ihrer Langlebigkeit und ihrem Schwerpunkt. Das ManpowerGroup Arbeitsmarktbarometer ist die weltweit umfangreichste vorausschauende Studie in Bezug auf den Arbeitsmarkt. Die Arbeitgeber werden nach ihrer Prognose für das jeweils folgende Quartal befragt. Vergleichbare Studien leiten sich meist aus retrospektiven Daten ab.

Unabhängigkeit Die Umfrage wird in allen teilnehmenden Ländern und Territorien mit einer repräsentativen Stichprobe von Arbeitgebern durchgeführt. Die an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen stammen nicht aus dem Kundenstamm der ManpowerGroup.

Belastbarkeit Die Umfrage misst anhand der Befragung von 40.385 öffentlichen und privaten Arbeitgebern in 42 Ländern und Territorien die erwarteten Beschäftigungstrends für das jeweilige Quartal. Der Umfang dieser Stichprobe erlaubt es, sowohl regions- als auch branchenübergreifend Analysen durchzuführen und detaillierte Informationen bereitzustellen.

Fokus Seit mehr als sechs Jahrzehnten werden in der Erhebung alle Informationen aus einer einzigen Frage abgeleitet: „Welche Veränderungen der Beschäftigungslage erwarten Sie in Ihrem Unternehmen in den nächsten drei Monaten bis Ende Juni 2024 im Vergleich zum jetzigen Quartal?“

Methodik der Erhebung Die Methodik zur Erhebung der NBA-Daten basierte auch im Q2 2024 in allen 42 untersuchten Märkten auf einer digitalen, online durchgeführten Befragung. Die Antworten auf die Umfrage wurden von 2. bis zum 31. Januar 2024 gesammelt. Die gestellte Frage und das Profil der Befragten bleiben unverändert. Die untersuchten Unternehmensgrößen und Branchen sind für alle Länder und Territorien standardisiert, um internationale Vergleiche zu ermöglichen.

Zukunftsgerichtete Aussagen:

Dieser Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen, einschließlich Aussagen zum Arbeitskräftebedarf in bestimmten Regionen, Ländern und Branchen sowie zur wirtschaftlichen Unsicherheit. Tatsächliche Ereignisse oder Ergebnisse können aufgrund von Risiken, Unsicherheiten und notwendigen Annahmen erheblich von den in den zukunftsgerichteten Aussagen enthaltenen abweichen. Diese Faktoren schließen diejenigen ein, die in den bei der SEC eingereichten Berichten des Unternehmens zu finden sind, einschließlich der Informationen unter der Überschrift „Risk Factors“ im Jahresbericht auf Formblatt 10-K für das am 31. Dezember 2023 zu Ende gegangene Jahr; die darin enthaltenen Informationen werden hier durch Verweis aufgenommen. Die ManpowerGroup lehnt jede Verpflichtung ab, prognostische oder andere Aussagen in dieser Mitteilung zu aktualisieren, sofern dies nicht gesetzlich vorgeschrieben ist.



Häufig gestellte Fragen

Wie definiert sich der Netto-Beschäftigungsausblick?

Der Netto-Beschäftigungsausblick (NBA) wird berechnet, indem der Prozentsatz der Arbeitgeber, die im kommenden Quartal Personalabbau planen, von dem der Arbeitgeber, die im gleichen Zeitraum mit Stellenzuwächsen rechnen, abgezogen wird. Ein positiver Netto-Beschäftigungsausblick bedeutet, dass per Saldo mehr Arbeitgeber in den nächsten drei Monaten mit Personalzuwächsen rechnen als mit Personalabbau.

Was bedeutet „saisonale Bereinigung“ und warum wird sie im ManpowerGroup Arbeitsmarktbarometer verwendet?

Saisonale Bereinigung ist ein statistisches Verfahren, das es erlaubt, die Umfragedaten ohne die Auswirkungen von Einstellungsschwankungen darzustellen, die normalerweise im Laufe des Jahres auftreten und in der Regel auf verschiedene externe Faktoren wie Wetterveränderungen, traditionelle Produktionszyklen und Feiertage zurückzuführen sind. Die saisonale Bereinigung bewirkt eine Abflachung der Spitzen und eine Glättung der Talsohlen in den Daten, um die zugrunde liegenden Beschäftigungstrends besser zu veranschaulichen und eine genauere Darstellung der Ergebnisse des ManpowerGroup Arbeitsmarktbarometers zu ermöglichen.

Wie werden die Unternehmen für die die Erhebung ausgewählt?

Die Arbeitgeber werden nach den Arten von Unternehmen und Organisationen ausgewählt, die sie vertreten. Wir möchten sicherstellen, dass unser Panel repräsentativ für den nationalen Arbeitsmarkt jedes teilnehmenden Landes ist. Daher setzt sich das Panel eines Landes im Verhältnis zur Gesamtverteilung der Branchen und Unternehmensgrößen in diesem Land zusammen.

Wen befragen Sie in den einzelnen Unternehmen?

Die Person, die wir für das Gespräch auswählen, ist jemand, der einen guten Überblick über den Personalbestand und die Beschäftigungspläne in seinem Unternehmen hat. In der Regel ist dies der Leiter der Personalabteilung oder ein Personalverantwortlicher. In kleineren Unternehmen kann diese Person jedoch auch ein Geschäftsführer oder sogar der CEO sein.

ManpowerGroup Lösungen für den gesamten HR-Lebenszyklus



Arbeitskräfte-
Management



Fachkräfte-
Resourcing



Karriere-
Management



Anwerbung
von
Spitzen-
fachkräften



Strategische
Personalplanung



Personalberatung
und Analytik



Weitere Informationen finden Sie auf
www.manpowergroup.de.