ManpowerGroup®

Manpower® | Experis® | Talent Solutions

Q3 2024

ManpowerGroup Arbeitsmarktbarometer

Ergebnisse Deutschland

© ManpowerGroup Employment Outlook Survey 2024

*Die Ergebnisse des Netto-Beschäftigungsausblicks reichen von +100 % bis –100 %



Zusammen-fassung

Für die aktuelle Ausgabe des ManpowerGroup Arbeitsmarktbarometers wurden weltweit 40.374 Arbeitgeber in 42 Ländern, darunter 1.050 Arbeitgeber in Deutschland, hinsichtlich ihrer Personalpläne für das dritte Quartal 2024 sowie zur Nutzung künstlicher Intelligenz und den damit verbundenen Herausforderungen befragt.

+23 % Netto-Beschäftigungsausblick:

Berechnet, indem der Prozentsatz der Arbeitgeber, die einen Stellenabbau planen, von jenem der Arbeitgeber, die mit Personalzuwächsen rechnen, abgezogen wird.* Im Quartalsvergleich hat der Beschäftigungsausblick 4 Prozentpunkte zugelegt, gegenüber Q3 2023 jedoch 6 Prozentpunkte verloren.

Fast die Hälfte der Unternehmen (39 %)

gaben an, dass sie bereits KI nutzen, was im Vergleich zum Vorjahr einem Anstieg von 11 % entspricht; allerdings variiert der Optimimus in diesem Bereich je nach Dienstalter.

Knapp die Hälfte (48 %) der Arbeitgeber erwarten in

den nächsten zwei Jahren Personalzuwächse aufgrund von KI und ML; 36 % glauben, dass es keine Auswirkungen auf den Personalbestand geben wird.

Höchste Personalnachfrage:

- **Gesundheitswesen & Life Sciences**
- **Energie & Versorgung**
- **Finanzen und Immobilien**

Inhaltsübersicht



Abschnitt 1
Beschäftigungs-ausblicke Q3

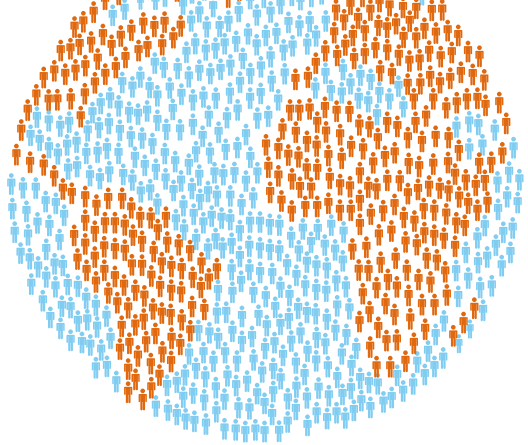
Abschnitt 2
Trends in der Arbeitswelt

Abschnitt 3
Ausblicke nach Branchen

Abschnitt 4
Über diese Studie

Beschäftigungs-ausblicke Q3

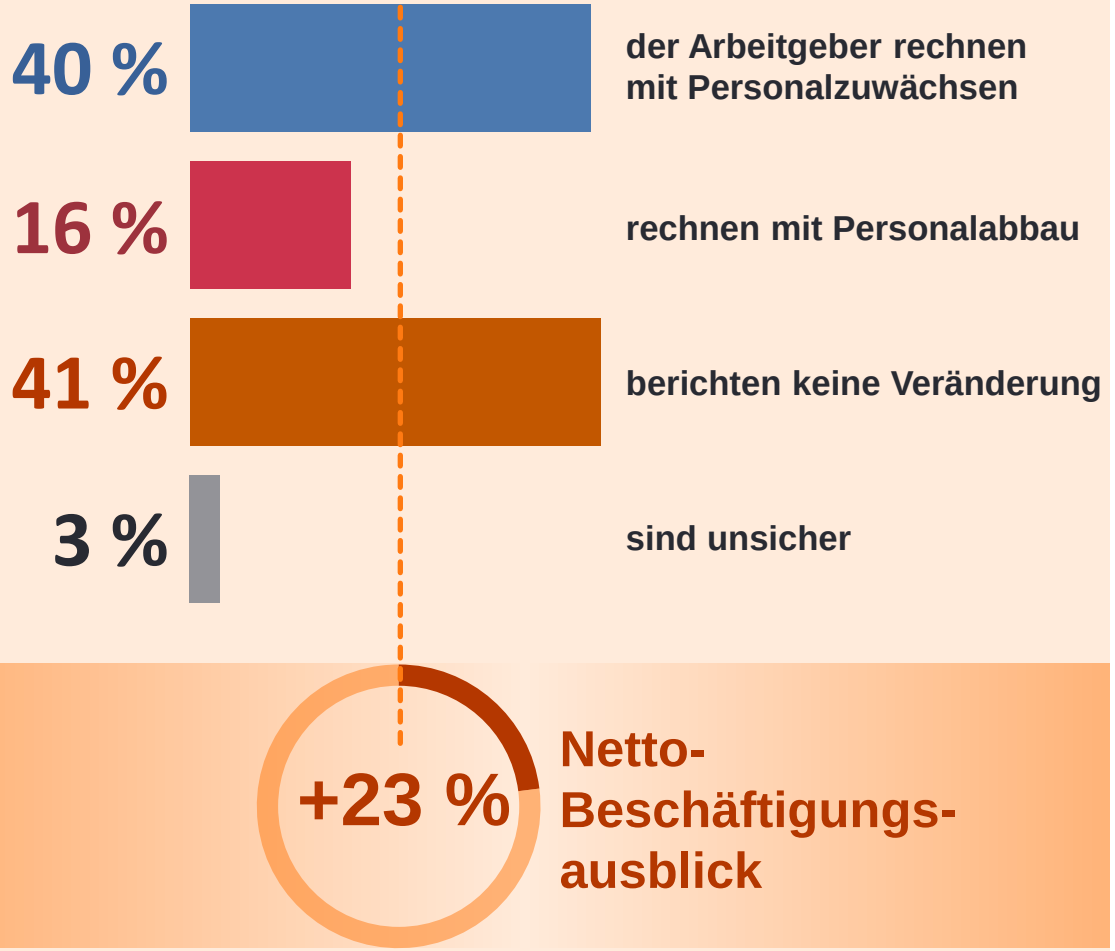




Beschäftigungsausblick für Q3 2024

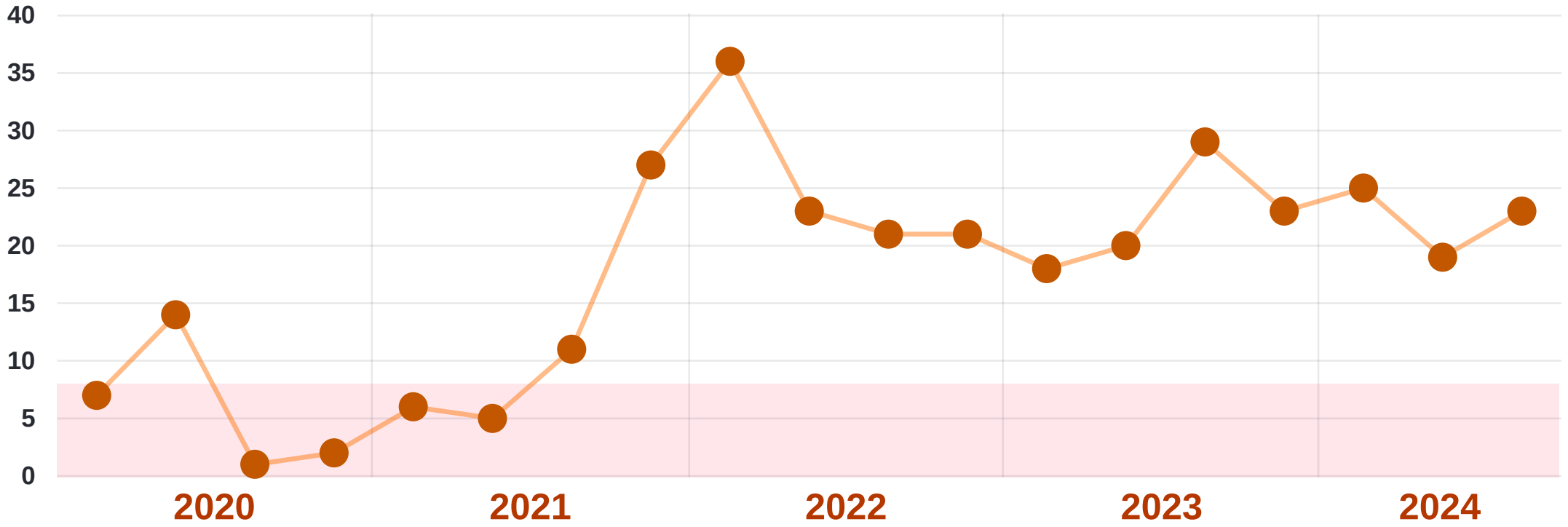
Der Netto-Beschäftigungsausblick (NBA), der international als Indikator für die Entwicklung des Arbeitsmarktes herangezogen wird, berechnet sich, indem der Anteil der Arbeitgeber, die mit einem Personalabbau rechnen, vom Anteil der Arbeitgeber, die Neueinstellungen planen, abgezogen wird. Dieser Wert **liegt in Deutschland derzeit bei +23 %.***

* Um eine von monatlichen Beschäftigungsschwankungen unabhängige Entwicklung abzubilden, werden die Zahlen saisonal bereinigt. Weitere Ausführungen dazu auf Folie 36.



Änderungen im Laufe der Zeit

Der Beschäftigungsausblick für Deutschland hat sich gegenüber dem Vorquartal um 4 Prozentpunkte verbessert. Im Jahresvergleich ging der Wert jedoch um 6 Prozentpunkte zurück.



Beschäftigungsprognosen für Juli bis September nach Regionen

Saisonal bereinigte Netto-Beschäftigungs-ausblicke (NBA)

+55 % Ruhrgebiet
Stärkster NBA

+23 % Deutschland
Durchschnittl. NBA

+11 % München
Schwächster NBA

Ruhrgebiet	**+55 %**
Berlin	+35 %
Norden	+27 %
Osten	+22 %
Westen	+20 %
Frankfurt am Main	+19 %
Süden	+14 %
München	**+11 %**

Veränderungen gegenüber dem Vorjahr nach Regionen

Saisonal bereinigte Änderungen des NBA gegenüber Q3 2023

+20 % Ruhrgebiet
Am stärksten gestiegene Prognose

-6 % Deutschland
Durchschnittl. NBA

-23 % Frankfurt am Main
Prognose mit dem stärksten Verlust

Ruhrgebiet	**+20 %**
Berlin	+8 %
Norden	-1 %
Osten	-4 %
Westen	-7 %
München	-16 %
Süden	-17 %
Frankfurt am Main	**-23 %**

Wichtigste Verbesserungen der Beschäftigungsausblicke für Q3

Während sich der **NBA im Jahresvergleich** nur im Ruhrgebiet und in Berlin verbesserte, stieg der Wert **im Quartalsvergleich in insgesamt 6 Regionen an** – außer im Ruhrgebiet, in München und im Osten auch in Berlin (+2 %), im Norden (+3 %) und im Süden (+4 %).

Verbesserungen im Quartalsvergleich

Ruhrgebiet
+32 %

München
+10 %

Osten
+9 %

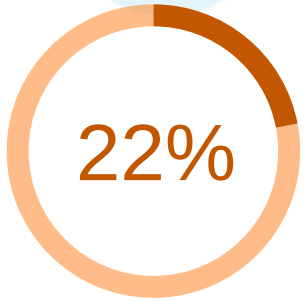
Verbesserungen im Jahresvergleich

Ruhrgebiet
+20 %

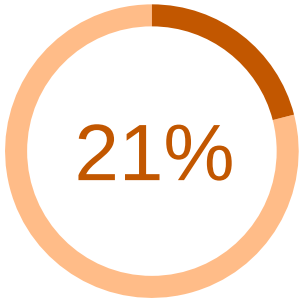
Berlin
+8 %

Beschäftigungsaussichten nach Unternehmensgröße

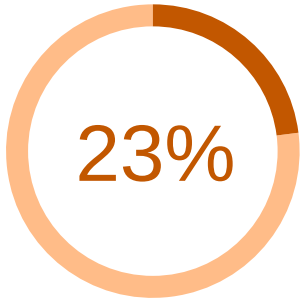
Weniger als 10 Mitarbeitende



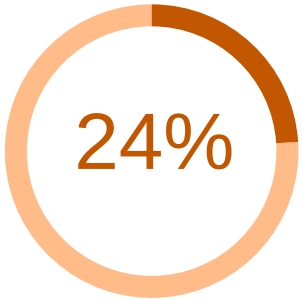
10 – 49 Mitarbeitende



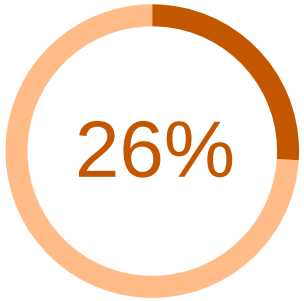
50 – 249 Mitarbeitende



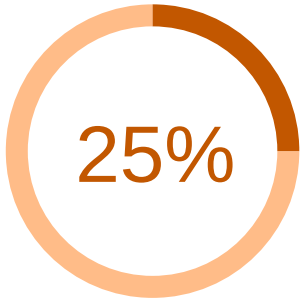
250 – 999 Mitarbeitende



1.000 – 4.999 Mitarbeitende



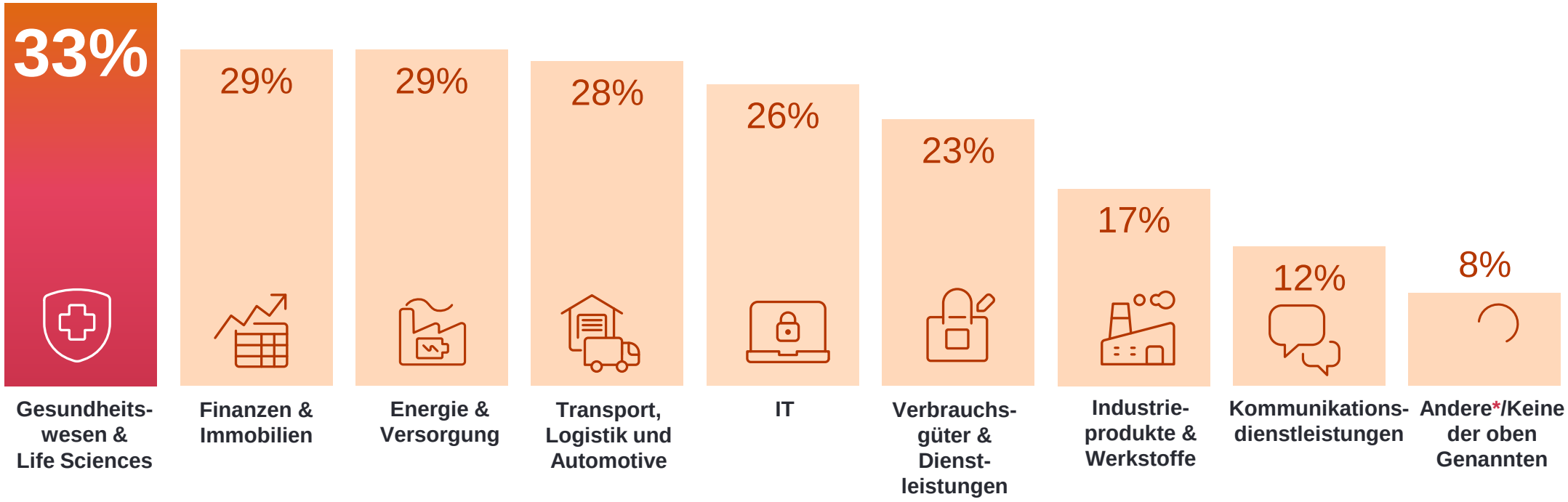
>5.000 Mitarbeitende





Beschäftigungsaussichten in den wichtigsten Branchen

Arbeitgeber im Gesundheits- und Life-Sciences-Sektor berichten zum zweiten Mal in Folge den stärksten Beschäftigungsausblick. Im Quartalsvergleich verlor diese Branche zwar 4 Prozentpunkte, verbesserte sich aber im Jahresvergleich um 5 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

Die Beschäftigungsaussichten in Europa, dem Nahen Osten und Afrika bleiben hinter den anderen Regionen zurück: +18 %. Gegenüber Q2 2024 sind die Prognosen um 2 Prozentpunkte gestiegen. Im Jahresvergleich zeigt sich hingegen ein Minus von 3 Prozentpunkten.

Die Aussichten in der Region fallen unterschiedlich aus; am optimistischsten zeigen sich dabei die Arbeitgeber in der Schweiz (+34 %), in Südafrika (+31 %) und in den Niederlanden (+28 %). Am schwächsten sind die Beschäftigungsausblicke in Rumänien (+3 %) und Israel (+4 %).

Die weltweit stärksten Beschäftigungsaussichten für die Branche Energie & Versorgung (+66 %) melden deren Arbeitgeber in der Schweiz; ähnlich optimistisch zeigen sich ihre irischen Kollegen in den Bereichen Industrieprodukte & Werkstoffe (+47 %) sowie Transport, Logistik & Automotive (+50 %).

Die stärksten Beschäftigungsausblicke



Schweiz
+34 %



Südafrika
+31 %



Niederlande
+28 %

Die schwächsten Beschäftigungsausblicke



Rumänien
+3 %



Israel
+4 %



Beschäftigungsaussichten im asiatisch-pazifischen Raum

Personalverantwortliche in der Region Asien-Pazifik berichten den zweitstärksten regionalen Ausblick (+23 %); das bedeutet allerdings sowohl im Quartals- als auch im Jahresvergleich einen Rückgang, und zwar um 4 bzw. 8 Prozentpunkte.

Indien (+30 %) und China (+28 %) vermelden weiterhin die besten Prognosen der Region.

Die zurückhaltendsten Beschäftigungsausblicke berichten hingegen die Arbeitgeber in Honkong (+8 %) und Japan (+12 %).

Die stärksten Beschäftigungsausblicke



Indien
+30 %



China
+28 %

Die schwächsten Beschäftigungsausblicke



Hongkong
+8 %



Japan
+12 %



Beschäftigungsausblicke in Nord-, Mittel- und Südamerika

Aus allen 12 untersuchten Ländern in Nord-, Mittel- und Südamerika meldeten die Arbeitgeber für das 3. Quartal positive Beschäftigungsaussichten. Allerdings sind die Beschäftigungsausblicke in 4 Ländern im Vergleich zum Vorquartal zurückgegangen. Im Jahresvergleich zeigt sich in 10 Ländern ein Minus.

Die Arbeitgeber in Costa Rica (+35 %) und Guatemala (+32 %) meldeten die stärksten Beschäftigungsaussichten der Region für das 3. Quartal.

Die weltweit besten Aussichten für die beiden Branchen Konsumgüter & Dienstleistungen (+54 %) werden von Arbeitgebern in Guatemala berichtet, bei den Kommunikationsdienstleistungen (+44 %) liegt Mexiko vorne. Bei Finanzen & Immobilien (+54 %) sowie Life Sciences/Biowissenschaften (+46 %) ist Costa Rica führend. Im IT-Sektor (+50 %) ist es die USA.

*Chile ist dem Programm im 2. Quartal 2024 beigetreten. Derzeit gibt es keine historischen Daten, und das Ergebnis wurde daher nicht saisonal bereinigt.

Die stärksten Beschäftigungsausblicke



Costa Rica
+35 %



Guatemala
+32 %

Die schwächsten Beschäftigungsausblicke



Argentinien
+3 %



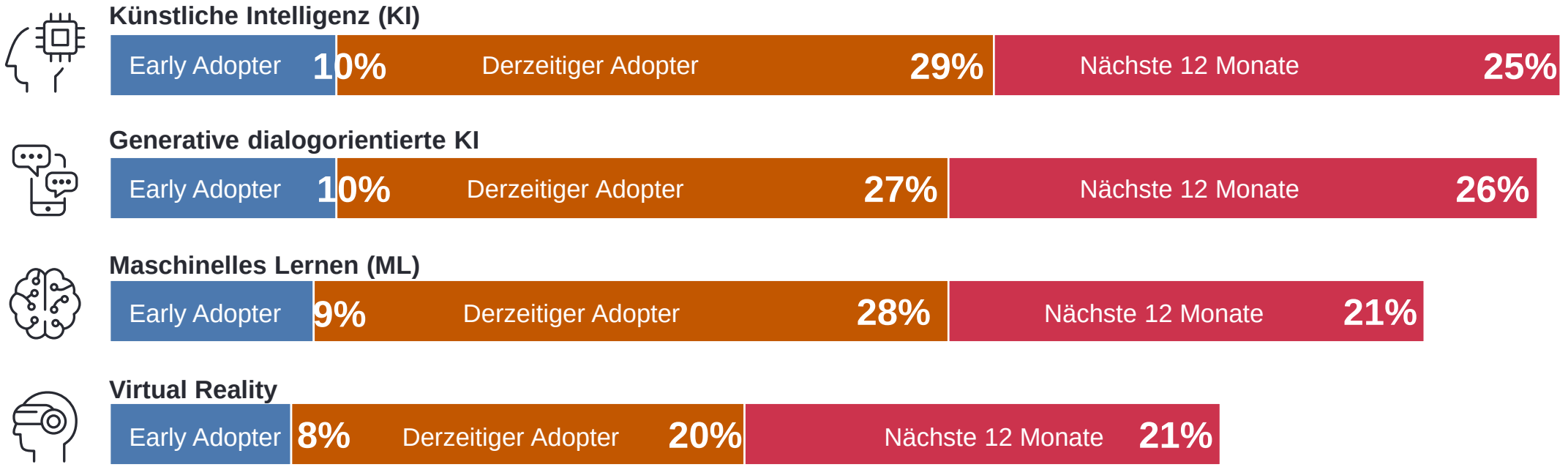
Chile*
+7 %

Trends in der Arbeitswelt

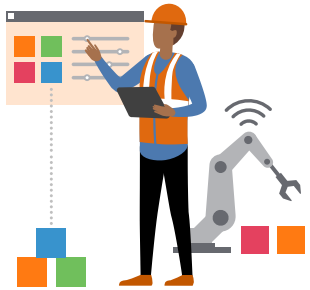


Künstliche Intelligenz im unternehmerischen Einsatz

39 % der Unternehmen gaben an, dass sie bereits KI einsetzen, einschließlich generativer dialogorientierter KI. Im Vorjahr waren es noch 28 % der Arbeitgeber – ein Anstieg von 11 %.

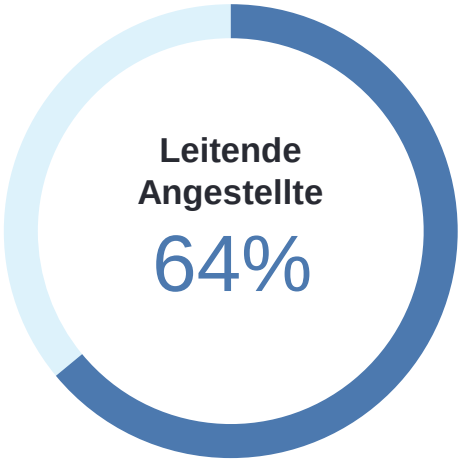


Unterschiedliche Meinungen über die Auswirkungen von KI auf die Arbeitswelt

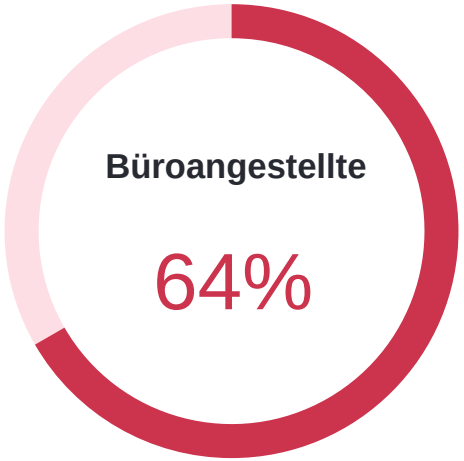


Mitarbeitende in der Fertigung sowie jene mit Kundenkontakt zeigen sich in Hinblick auf KI am wenigsten optimistisch.

Nach Angaben der Arbeitgeber schwankt der KI-Optimismus je Position im Unternehmen. Bei einer Kluft von 14 Prozentpunkten zwischen der Führungsebene und den Mitarbeitenden mit Kundenkontakt sollten Führungskräfte die Gelegenheit ergreifen, den positiven Einfluss der KI auf die Arbeitsbelastung klar zu kommunizieren.









KI-Optimismus variiert nach Position und Region

Die meisten Arbeitnehmende aller Hierarchieebenen glauben, dass sich KI positiv auf die Zukunft der Arbeit auswirken wird. Der Grad des Optimismus variiert jedoch je nach Region und Position der Mitarbeitenden.



Osten

Leitende Angestellte	69 %
Mittleres Management und Vorgesetzte	**73 %**
Büroangestellte	67 %
Mitarbeitende/Fertigung bzw. mit Kundenkontakt	58 %



Westen

Leitende Angestellte	65 %
Mittleres Management und Vorgesetzte	**66 %**
Büroangestellte	65 %
Mitarbeitende/Fertigung bzw. mit Kundenkontakt	48 %



Süden

Leitende Angestellte	**65 %**
Mittleres Management und Vorgesetzte	62 %
Büroangestellte	62 %
Mitarbeitende/Fertigung bzw. mit Kundenkontakt	47 %



Norden

Leitende Angestellte	**65 %**
Mittleres Management und Vorgesetzte	64 %
Büroangestellte	63 %
Mitarbeitende/Fertigung bzw. mit Kundenkontakt	48 %

KI-Optimismus variiert nach Position und Region

Während Führungskräfte im mittleren Management in der Region Ost am optimistischsten sind (73 %), was die positiven Auswirkungen der KI angeht, teilt in Frankfurt nur 41 % der Beschäftigten mit Kundenkontakt diese Ansicht.



Ruhrgebiet

Leitende Angestellte	**69 %**
Mittleres Management und Vorgesetzte	**69 %**
Büroangestellte	**69 %**
Mitarbeitende/Fertigung bzw. mit Kundenkontakt	52 %



Frankfurt am Main

Leitende Angestellte	**64 %**
Mittleres Management und Vorgesetzte	63 %
Büroangestellte	61 %
Mitarbeitende/Fertigung bzw. mit Kundenkontakt	41 %



Berlin

Leitende Angestellte	57 %
Mittleres Management und Vorgesetzte	59 %
Büroangestellte	**63 %**
Mitarbeitende/Fertigung bzw. mit Kundenkontakt	51 %

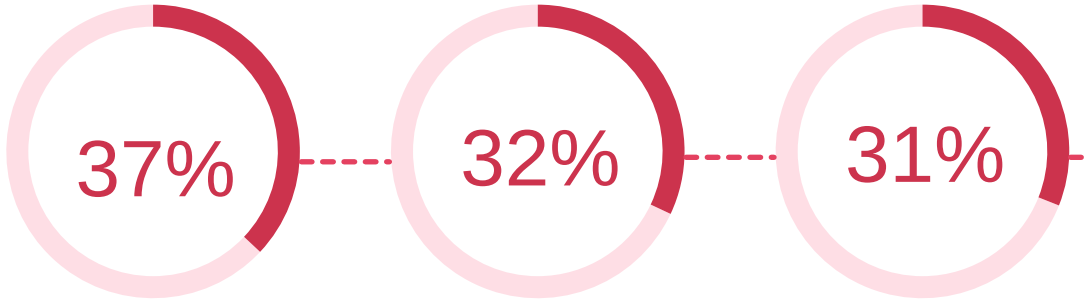


München

Leitende Angestellte	**61 %**
Mittleres Management und Vorgesetzte	60 %
Büroangestellte	61 %
Mitarbeitende/Fertigung bzw. mit Kundenkontakt	52 %

Arbeitgeber: Fast alle Unternehmen sind bei der KI-Einführung mit Herausforderungen konfrontiert

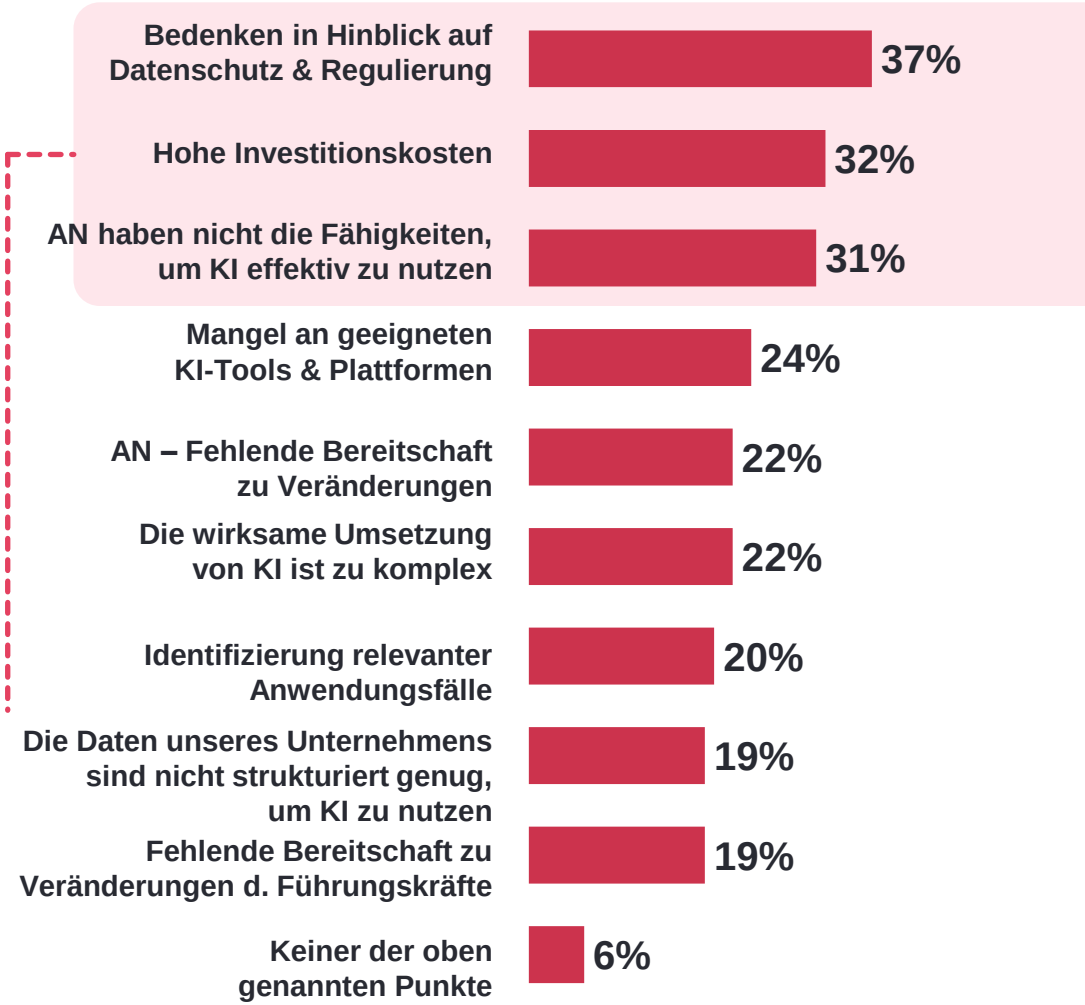
Am häufigsten genannt werden **der Datenschutz, die Kosten und der Mangel an KI-Kenntnissen.**



Bedenken in Hinblick auf Datenschutz & Regulierung

Hohe Investitions-kosten

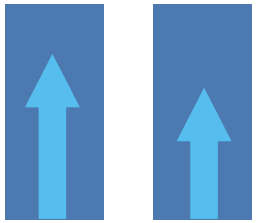
Arbeitnehmende haben nicht die Fähigkeiten, um KI effektiv zu nutzen



Arbeitgeber beginnen, die zukünftigen Auswirkungen von KI zu erkennen

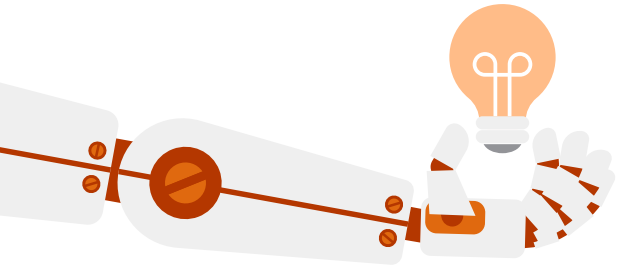
Bei der Frage nach den zukünftigen Auswirkungen von KI und ML in ihrem Unternehmen **waren sich die Arbeitgeber in Deutschland branchen- und regionsübergreifend einig, dass sich diese Tools positiv auf die Unternehmens-Performance auswirken werden,** insbesondere in der Finanz- und Immobilienbranche sowie im Bereich Konsumgüter & Dienstleistungen. Die Arbeitgeber äußerten sich auch optimistisch über die Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildung sowie die Schulung der Arbeitnehmenden.

78 %
Finanzen & Immobilien



73 %
Konsumgüter & Dienstleistungen





Voraussichtliche Auswirkungen von KI und ML auf den Personalbestand nach Branchen

Fast die Hälfte der Arbeitgeber (48 %) erwartet in den nächsten zwei Jahren Personalzuwächse aufgrund von KI und ML. 36 % glauben, dass es keine Auswirkungen auf den Personalbestand geben wird. 12 % rechnen mit Personalabbau.

	Erhöhung des Personal-bestands	Keine Auswirkungen auf den Personalbestand	Verringerung des Personal-bestands
Durchschnitt Deutschland	**48 %**	**36 %**	**12 %**
Kommunikationsdienstleistungen	39 %	44 %	12 %
Konsumgüter & Dienstleistungen	43 %	40 %	13 %
Energie & Versorgung	46 %	41 %	14 %
Finanzen & Immobilien	42 %	45 %	8 %
Gesundheitswesen & Life Sciences	48 %	34 %	12 %
Industrieprodukte & Werkstoffe	49 %	36 %	12 %
IT	54 %	29 %	15 %
Verkehr, Logistik & Automobilindustrie	64 %	23 %	10 %

Die nächste Generation von Arbeitnehmern motivieren

Erwartungen in Bezug auf Work-Life-Balance, Vergütung und berufliches Fortkommen sind die drei größten Herausforderungen, denen sich Arbeitgeber bei jüngeren Arbeitnehmenden (weniger als 10 Jahre im Berufsleben) gegenübersehen.

Erwartungen an die Work-Life-Balance stellen die größte Herausforderung für Arbeitgeber bei jüngeren Arbeitnehmenden dar

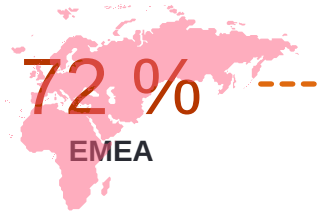


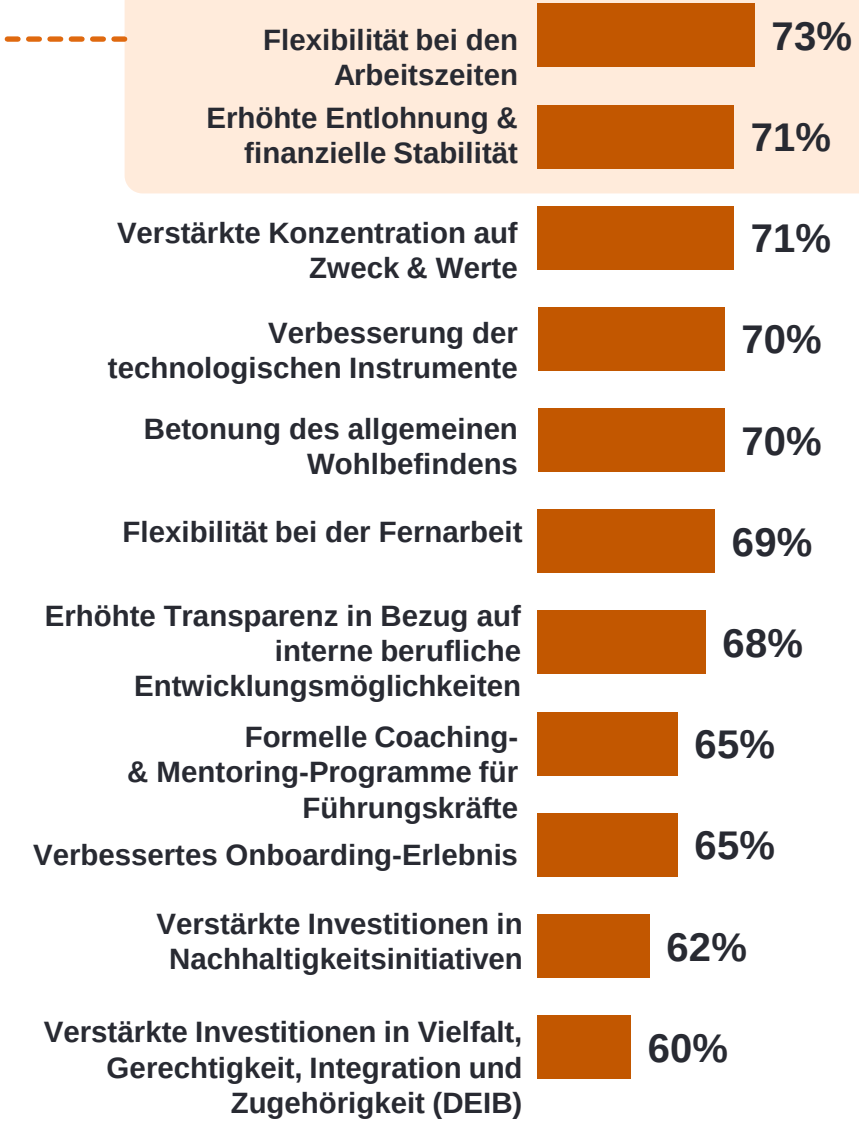


Flexibilität bei den Arbeitszeiten führt zu vielversprechenden Ergebnissen

Arbeitgeber geben an, dass **flexible Arbeitszeiten und eine höhere Vergütung sowie finanzielle Stabilität die wichtigsten Faktoren** sind, um das Engagement und die Produktivität ihrer jüngeren Mitarbeitenden zu fördern.

Flexibilität bei den Arbeitszeiten





Ausblicke nach Branchen

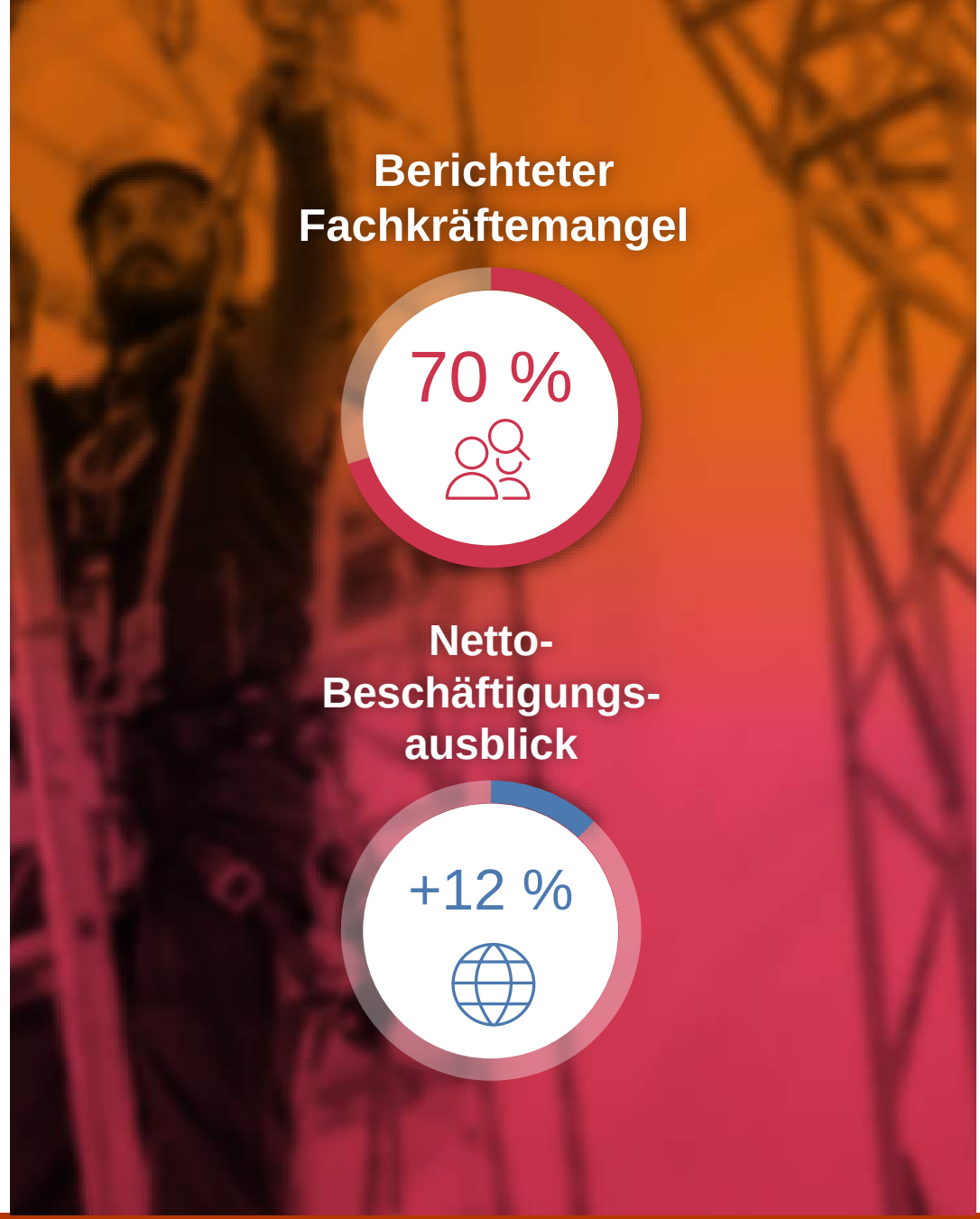


Kommunikations-dienstleistungen

Eine Mehrheit (70 %) der deutschen Unternehmen der Kommunikationsdienstleistungsbranche gibt an, Schwierigkeiten zu haben, die von ihnen benötigten qualifizierten Fachkräfte zu finden.*

Der NBA für Arbeitgeber dieser Branche beträgt +12 %. Diese Zahl ist gegenüber dem Vorquartal um 11 Prozentpunkte gesunken. Im Jahresvergleich zeigt sich jedoch ein Plus von 3 Prozentpunkten.

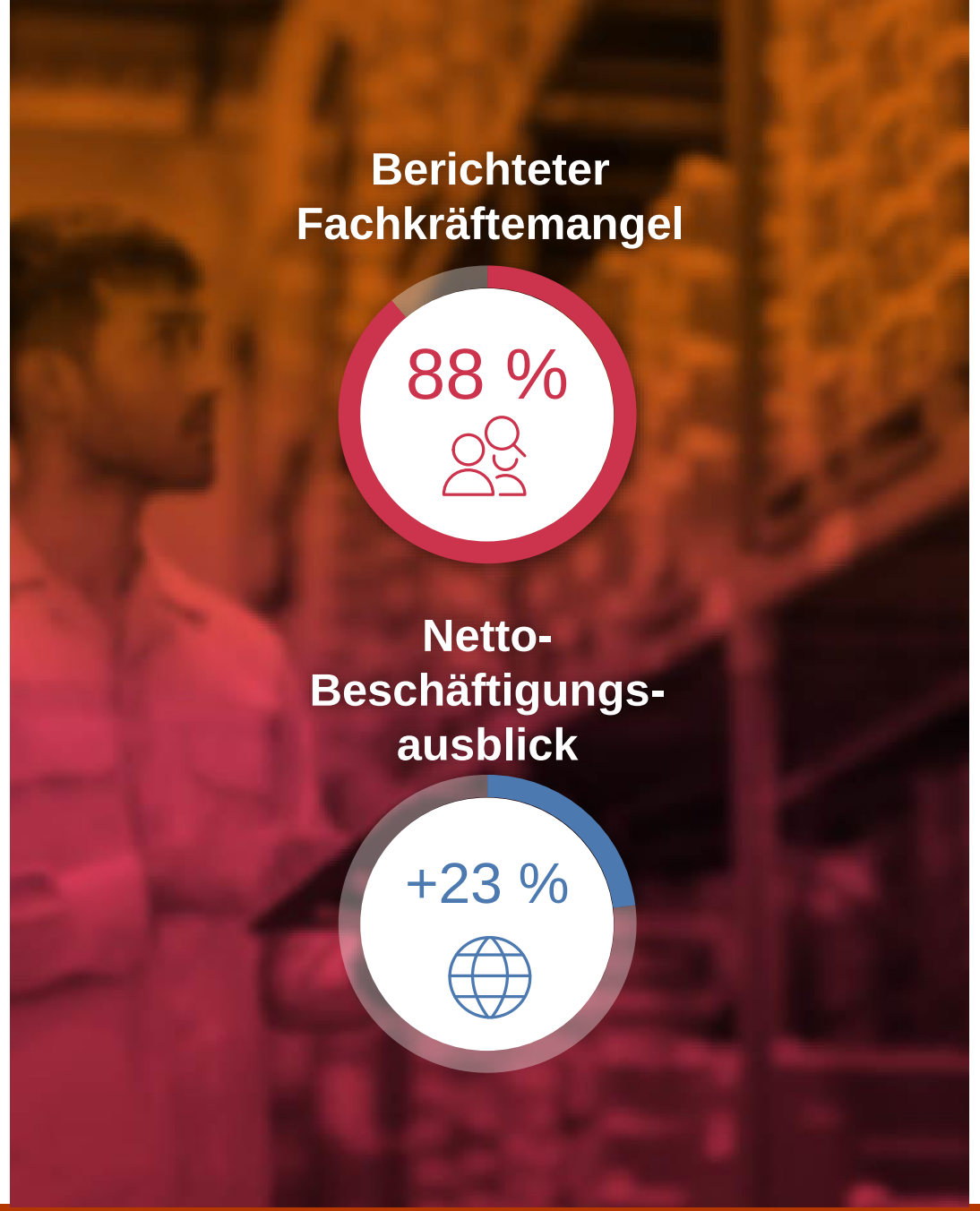
* Studie zum globalen Fachkräftemangel 2024, ManpowerGroup



Konsumgüter & Dienstleistungen

Eine Mehrheit (88 %) der deutschen 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 +23 %. Diese Zahl ist damit gegenüber dem Vorquartal um 3 Prozentpunkte gestiegen. Im Jahresvergleich zeigt sich ein Minus von 2 Prozentpunkten.



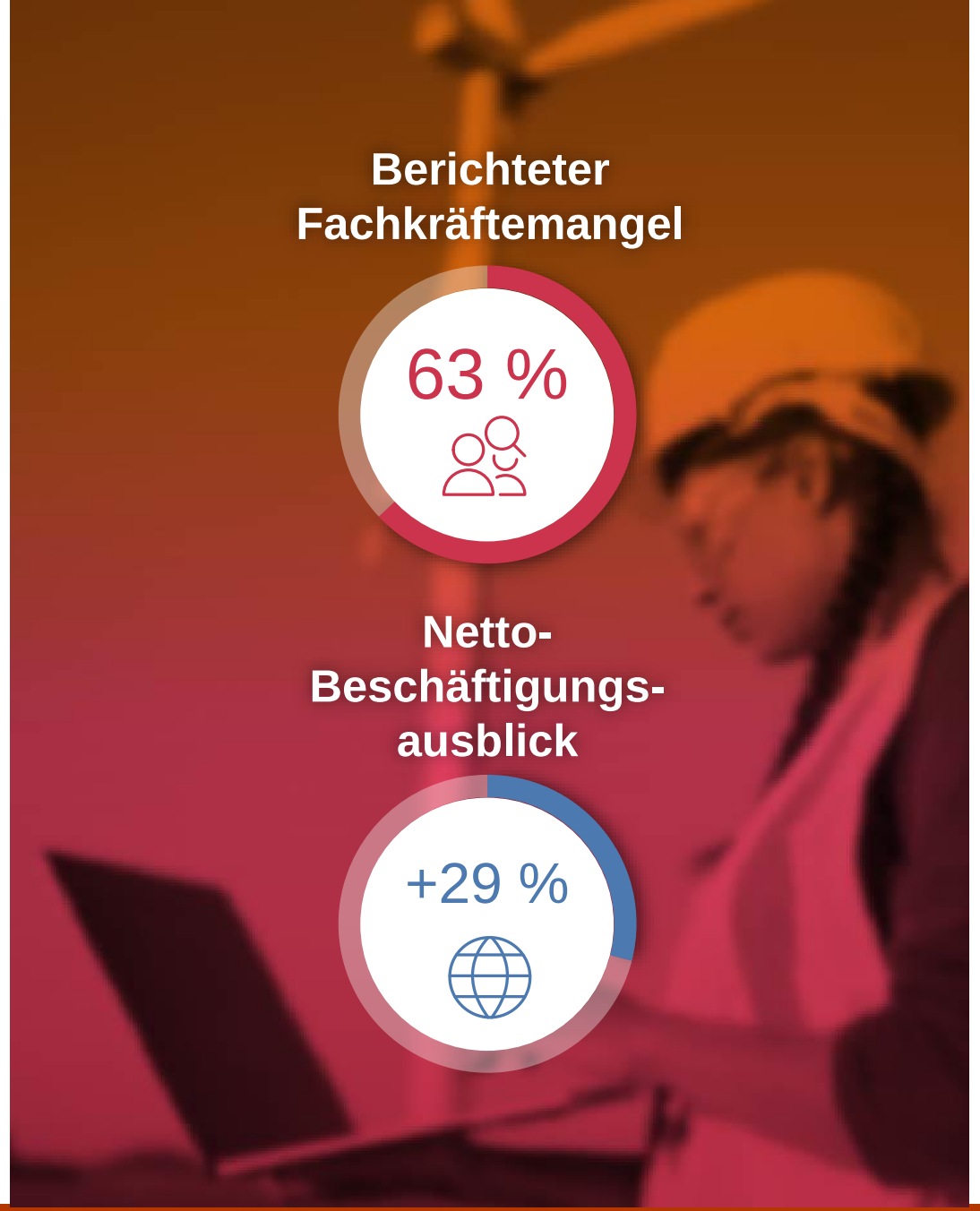
* Studie zum globalen Fachkräftemangel 2024, ManpowerGroup

Energie & Versorgung

Eine Mehrheit (63 %) der deutschen 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 +29 %. Diese Zahl ist gegenüber dem Vorquartal um 26 Prozentpunkte gestiegen, im Jahresvergleich jedoch um 17 Prozentpunkte zurückgegangen.

* Studie zum globalen Fachkräftemangel 2024, ManpowerGroup

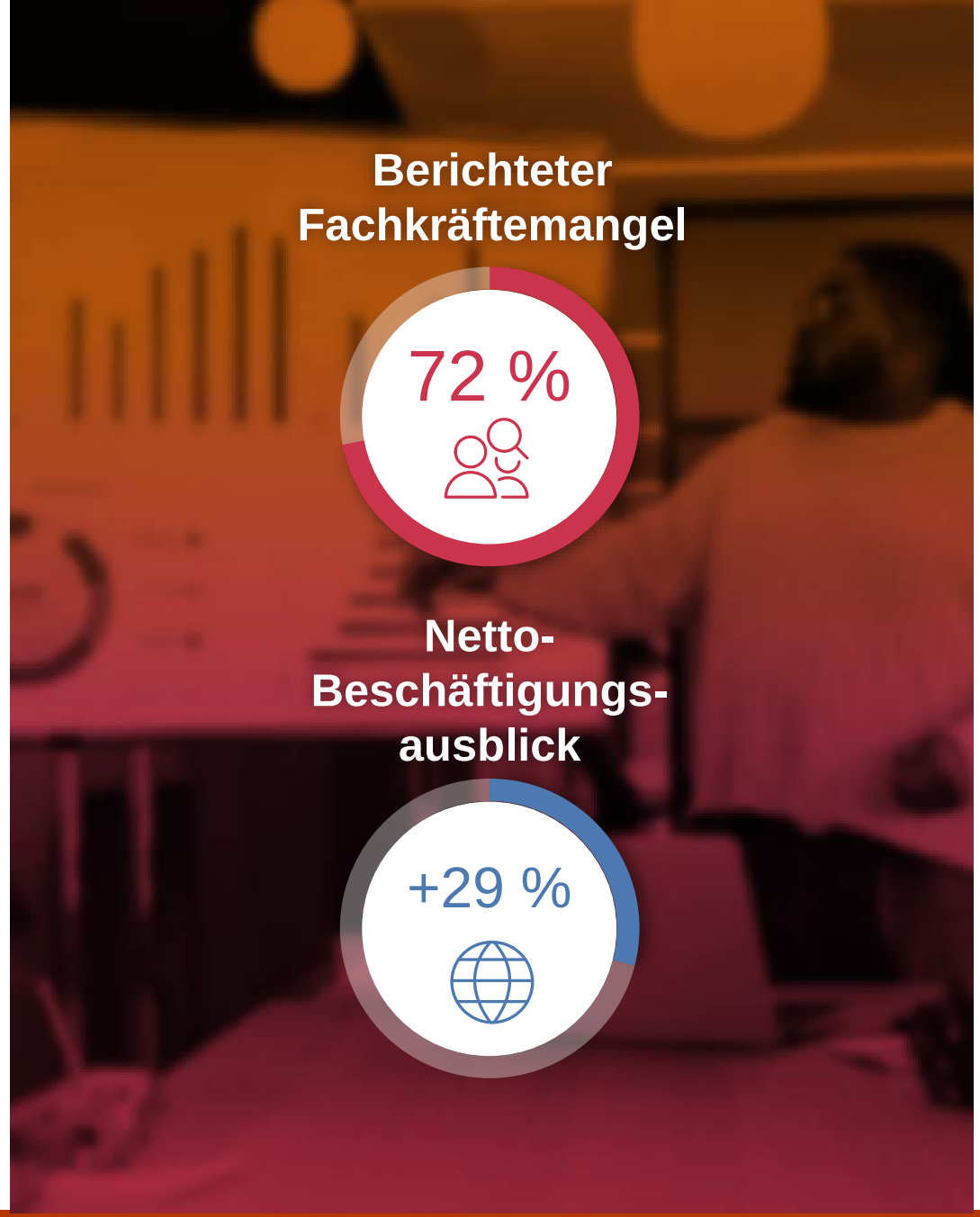


Finanzen und Immobilien

Eine Mehrheit (72 %) der deutschen 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 +29 %. Dieser Wert ist gegenüber dem Vorquartal um 6 Prozentpunkte gestiegen, im Jahresvergleich beträgt das Plus noch 3 Prozentpunkte.

* Studie zum globalen Fachkräftemangel 2024, ManpowerGroup



Gesundheitswesen & Life Sciences

Eine Mehrheit (88 %) der deutschen 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 +33 %. Diese Zahl ist gegenüber dem Vorquartal um 4 Prozentpunkte gesunken. Im Jahresvergleich zeigt sich jedoch ein Plus von 5 Prozentpunkten.

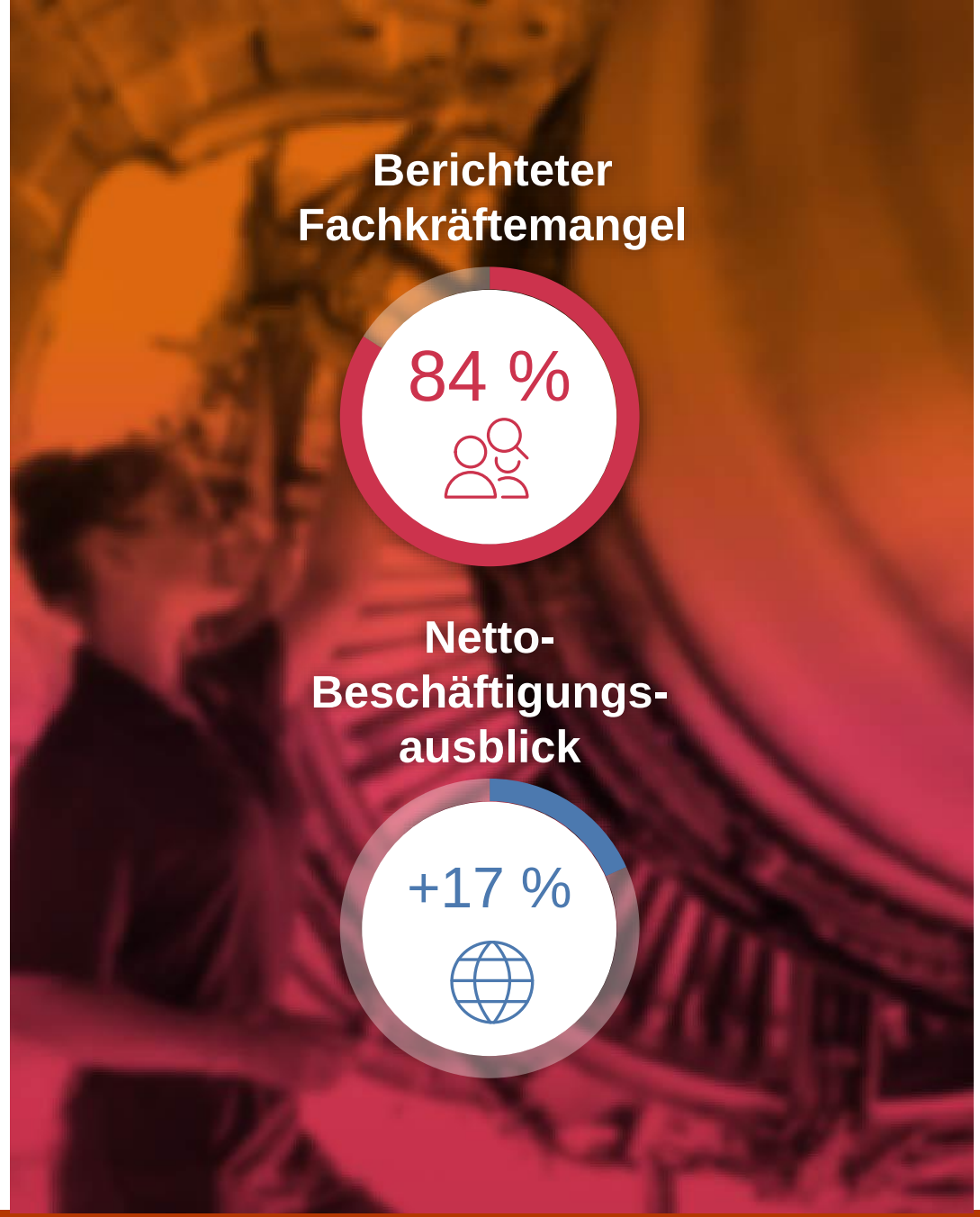
* Studie zum globalen Fachkräftemangel 2024, ManpowerGroup



Industrieprodukte & Werkstoffe

Eine Mehrheit (84 %) der deutschen 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 +17 %. Diese Zahl ist gegenüber dem Vorquartal um 3 Prozentpunkte gestiegen. Im Jahresvergleich zeigt sich jedoch ein Minus von 11 Prozentpunkten.



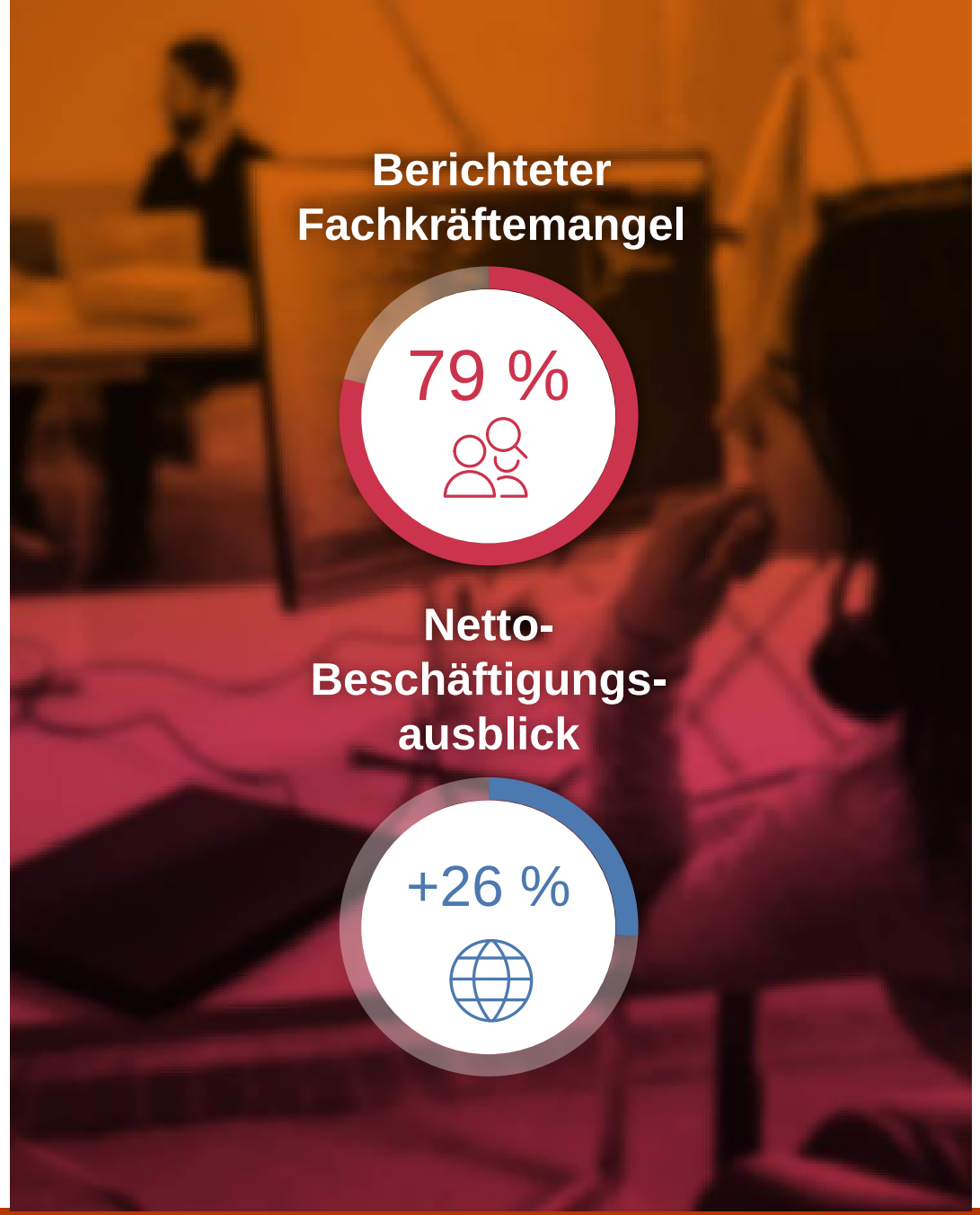
* Studie zum globalen Fachkräftemangel 2024, ManpowerGroup

Informations-technologie (IT)

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

Der NBA für Arbeitgeber im Bereich IT beträgt +26 %. Diese Zahl ist gegenüber dem Vorquartal um 5 Prozentpunkte gesunken. Im Jahresvergleich beträgt das Minus 8 Prozentpunkte.

* Studie zum globalen Fachkräftemangel 2024, ManpowerGroup

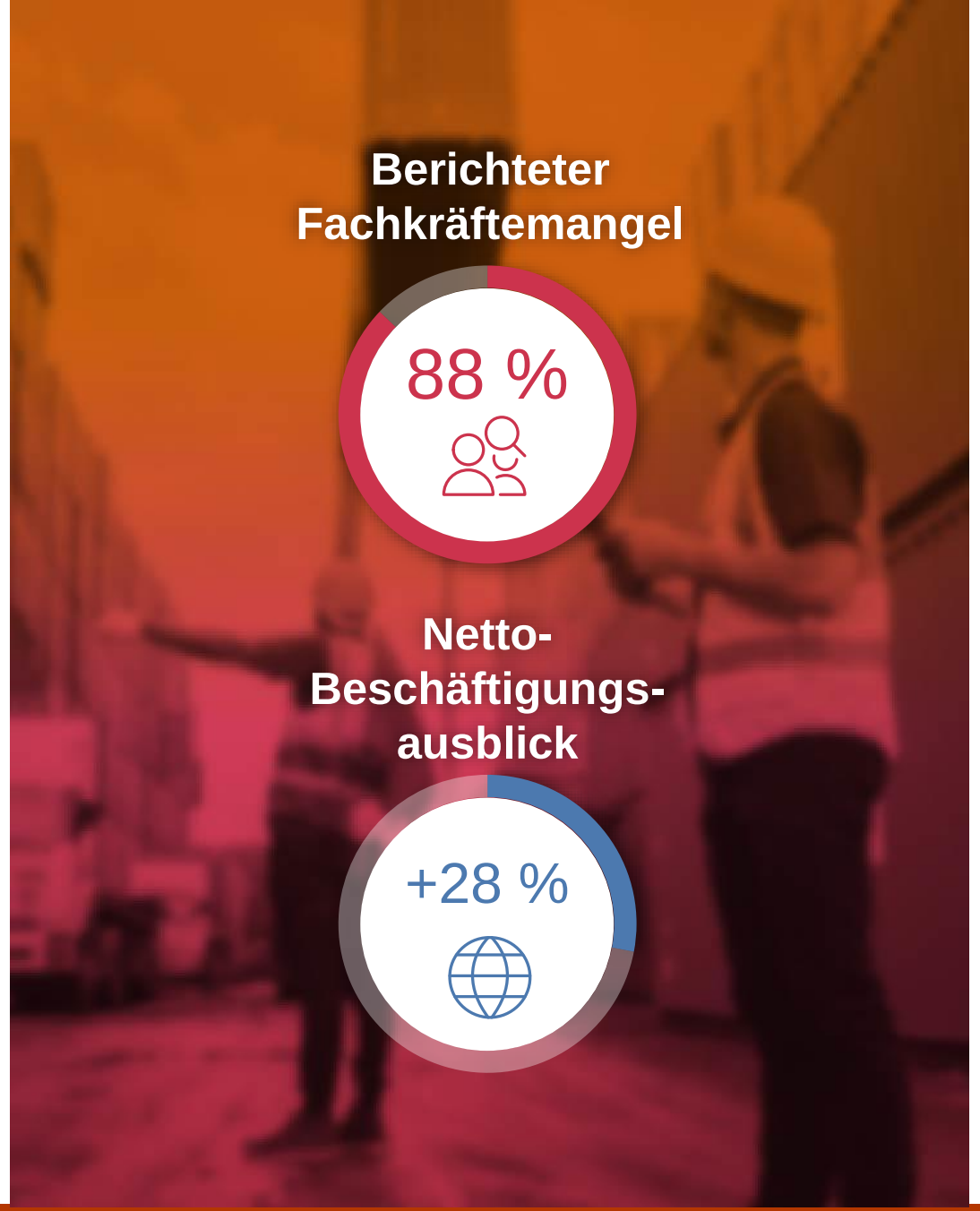


Transport, Logistik und Automotive

Eine Mehrheit (88 %) der deutschen Arbeitgeber im Transport-, Logistik- und Automotive-Sektor gibt an, Schwierigkeiten zu haben, die von ihnen benötigten qualifizierten Fachkräfte zu finden.*

Der NBA für Arbeitgeber im Bereich Transport, Logistik und Automotive beträgt +28 %. Diese Zahl ist gegenüber dem Vorquartal um 16 Prozentpunkte gestiegen. Im Jahresvergleich zeigt sich jedoch ein Minus von 9 Prozentpunkten.

* Studie zum globalen Fachkräftemangel 2024, ManpowerGroup



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:

Einzigartigkeit: Die Studie ist einzigartig in ihrer Größe, ihrem Umfang, ihrer Langlebigkeit und ihrem Schwerpunkt. Das ManpowerGroup Arbeitsmarktbarometer ist die weltweit umfangreichste vorausblickende 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 40.374 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 September 2024 im Vergleich zum jetzigen Quartal?“

Methodik der Erhebung: Die Methodik zur Erhebung der NBA-Daten basierte auch im Q3 2024 in allen 42 untersuchten Märkten auf einer digitalen, online durchgeführten Befragung. Die Antworten auf die Umfrage wurden von 1. bis zum 30. April 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, zur wirtschaftlichen Unsicherheit sowie zur Nutzung und Auswirkung von KI. 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 U.S. Securities and Exchange Commission (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 enthaltenden 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 NBA-Wert bedeutet, dass per Saldo mehr Arbeitgeber erwarten, ihren Personalbestand in den nächsten drei Monaten zu erhöhen, als Personal anzubauen.

Was bedeutet „saisonale Bereinigung“? 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

ManpowerGroup® | Manpower® Experis® ManpowerGroup Talent Solutions ManpowerGroup®

Weitere Informationen finden Sie auf www.manpowergroup.de.