

Presseinformation

Ergebnisse des DEKRA Zeitarbeit-Reports 2021-22:

Besser durch die Pandemie mit Zeitarbeit

- Zeitarbeit für jedes zweite Unternehmen in der Corona-Krise noch wichtiger
- Deutlicher Wiederanstieg des Personal- und Zeitarbeitnehmerbedarfs 2021
- Acht von zehn Personalentscheidern setzen auf digitale HR-Lösungen
- Künstliche Intelligenz für rund 46 Prozent ein interessanter Zukunftsaspekt

DEKRA e.V.
Konzernkommunikation
Handwerkstraße 15
D-70565 Stuttgart

www.dekra.de/presse

Rund 72 Prozent der befragten Unternehmen berichten von negativen Auswirkungen wegen nicht verfügbarem Stammpersonal in der Pandemie. Umso entscheidender sind flexible Personallösungen, weshalb fast 55 Prozent der Personalverantwortlichen die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung als wichtigen Faktor in Pandemie-Zeiten bewerten. Das sind die zentralen Ergebnisse der vierten Ausgabe des DEKRA Zeitarbeit-Reports, der auf einer Online-Umfrage unter 388 Personalverantwortlichen in Deutschland beruht.

Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich seit Beginn der Corona-Krise extrem verändert. Die meisten Unternehmen mussten ihren Personalbedarf fast wöchentlich an die aktuellen Pandemievorgaben anpassen: Das ging häufig mit eingeschränkten Arbeitsbedingungen, längeren Kurzarbeitsphasen, teilweise aber auch mit einem unerwarteten Mehraufwand und akuter Personalnot einher. Diese Entwicklungen hat die DEKRA Arbeit Gruppe in der aktuellen Ausgabe des DEKRA Zeitarbeit-Reports 2021-22 näher beleuchtet und nach den konkreten Auswirkungen auf Kundenseite gefragt. „Die Corona-Pandemie hat unser privates und berufliches Dasein auf einen Schlag komplett verändert“, sagt Suzana Bernhard, Geschäftsführerin der DEKRA Arbeit Gruppe. „Trotz Lockdown und Abstandsgebot ist es uns mit Blick auf die aktuellen Ergebnisse aber gelungen, gemeinsam mit unseren Kunden und Mitarbeitern noch enger zusammen zu rücken und die tagtäglichen Herausforderungen erfolgreich zu meistern.“

Pandemiebedingte Personalveränderung und -entwicklung

Fast drei Viertel der befragten Unternehmen (72 Prozent) sprechen branchenübergreifend von negativen Personaleffekten durch die Corona-Pandemie. Selbst nachgefragte systemrelevante Bereiche wie Logistik, Gesundheitsbranche oder Versorger waren von den personellen Auswirkungen und krankheitsbedingten Mitarbeiterausfällen gleichermaßen betroffen.

Datum Stuttgart, 08.06.2022 / Nr. 060
Kontakt Dr. Torsten Knödler
Telefon direkt 0711.7861-2075
Telefax direkt 0711.7861-2913
E-Mail torsten.knoedler@dekra.com

Umso erfreulicher ist die positive Arbeitsmarktentwicklung 2021. Bereits im zweiten Pandemiejahr verzeichneten fast die Hälfte der Befragten wieder einen Anstieg bei den festangestellten Mitarbeitern (46 Prozent) sowie auch bei den eingesetzten Zeitarbeitnehmern (44 Prozent). Die Prognose für das laufende Jahr fällt mit rund 64 Prozent der Unternehmen bei Festangestellten und 46 Prozent im Arbeitnehmerüberlassungsbereich sogar noch positiver aus. Insgesamt ist eine branchenübergreifende Entspannung der Personalsituation erkennbar, wenngleich pandemiebedingten Folgeerscheinungen wie erhebliche Produktionsschwankungen aufgrund verzögerter Lieferketten in vielen Wirtschaftsbereichen weiter anhalten könnten.

Digitaler Wandel im HR-Bereich

Neben den rein mitarbeiterbezogenen Veränderungen hat die Pandemie auch einen unmittelbaren Einfluss auf den organisatorischen HR-Alltag. Spätestens mit Beginn des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 ist in allen Wirtschaftsbereichen die Dringlichkeit der digitalen Transformation angekommen. Daher wurden die Umfrageteilnehmer auch zu ihrem aktuellen und zukünftigen Digitalisierungsfortschritt befragt. Sechs von zehn Personalentscheidern geben ihrem eigenen digitalen Entwicklungsstand bislang nur eine Durchschnittsnote (Bereich 4 bis 7 auf der 10er-Skala). Und lediglich 7,5 Prozent bewerten ihren digitalen Veränderungsprozess bereits als sehr gut oder gar ausgezeichnet. Die Gründe für diesen Gesamteindruck liegen jedoch nicht an der Digitalisierungsfreude der HR-Verantwortlichen: Rund 64 Prozent stehen der Digitalisierung im HR-Bereich grundsätzlich positiv gegenüber. Jeder fünfte Personalentscheider spricht mit Blick auf die digitale Transformation sogar von einer sehr positiven Entwicklung.

Künstliche Intelligenz im Personalwesen

Auch innovative Digitallösungen kommen bei den Umfrageteilnehmern gut an. Bei der Frage nach ihrer Einstellung zum Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) im Bewerbungsprozess sind zwar 31,4 Prozent derzeit noch unentschlossen. Fast die Hälfte der Befragten halten diesen digitalen Zukunftstrend hingegen für eine positive (38,4 Prozent) oder äußerst spannende Option (8,0 Prozent). Die Mehrheit der Personalentscheider kann sich einen KI-Einsatz allerdings nur zu Beginn des Bewerbungsverfahrens vorstellen. Knapp 26 Prozent begrenzen die Anwendung von KI auf den Bereich der Stellenausschreibungen. Rund 49 Prozent gehen einen Schritt weiter und sehen auch bei der Bewerbervorauswahl eine ergänzende Umsetzungsperspektive. Insgesamt scheint der digitale Wandel in Unternehmen und Personalabteilungen nachhaltig angekommen zu sein.

Weitere Inhalte zu den beiden Themenbereichen „Personalplanung in Krisenzeiten“ und „Digitaler Wandel im HR-Sektor“ sind in der Gesamtausgabe des DEKRA

Zeitarbeit-Reports 2021 zu finden, der auf der Homepage der DEKRA Arbeit Gruppe zum kostenfreien Download bereit steht.

Über die DEKRA Arbeit Gruppe

Die DEKRA Arbeit Gruppe, ein Tochterunternehmen der DEKRA SE, gehört zu den erfolgreichsten vermittlungsorientierten Personaldienstleistungsunternehmen Deutschlands. Die Kernkompetenz der DEKRA Arbeit Gruppe liegt in der Umsetzung eines innovativen und wirtschaftsnahen Zeitarbeitskonzeptes, das sich stets an den Begebenheiten des Arbeitsmarktes und den Bedürfnissen der Wirtschaft orientiert. Ihr Ziel ist es, mit der effizienten Schaffung von flexiblen Arbeitsformen ein Mitarbeiter-Konzept zu verwirklichen, das auf die individuellen Kundenanforderungen zugeschnitten ist. Seit 2002 ist die DEKRA Arbeit GmbH auch erfolgreich im Ausland tätig. Weitere Informationen: www.dekra-arbeit.de

Über DEKRA

Seit fast 100 Jahren arbeitet DEKRA für die Sicherheit: Aus dem 1925 in Berlin gegründeten Deutschen Kraftfahrzeug-Überwachungs-Verein e.V. ist eine der weltweit führenden Expertenorganisationen geworden. Die DEKRA SE ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft des DEKRA e.V. und steuert das operative Geschäft des Konzerns. Im Jahr 2021 hat DEKRA einen Umsatz von mehr als 3,5 Milliarden Euro erzielt. Fast 48.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in rund 60 Ländern auf allen fünf Kontinenten im Einsatz. Mit qualifizierten und unabhängigen Expertendienstleistungen arbeiten sie für die Sicherheit im Verkehr, bei der Arbeit und zu Hause. Das Portfolio reicht von Fahrzeugprüfungen und Gutachten über Schadenregulierung, Industrie- und Bauprüfung, Sicherheitsberatung sowie die Prüfung und Zertifizierung von Produkten und Systemen bis zu Schulungsangeboten und Zeitarbeit. Die Vision bis zum 100. Geburtstag im Jahr 2025 lautet: DEKRA wird der globale Partner für eine sichere und nachhaltige Welt. DEKRA gehört schon heute mit dem Platinum-Rating von EcoVadis zu den Top-1-Prozent der nachhaltigen Unternehmen im Ranking.