

Ergebnisse: 2. Quartal 2025

Randstad-ifo-HR Befragung



Randstad-ifo-HR-Umfrage

Highlights

- Für 52% der Betriebe ist der Arbeits- und Fachkräftemangel aktuell relevanter als konjunkturell bedingter Stellenabbau.
- Eine besondere Knappheit herrscht momentan bei Arbeitskräften mit Berufsausbildung.
- Nur 11% der Teilnehmenden sehen Arbeitgeber im Einstellungsprozess in der stärkeren Verhandlungsposition.
- 72% der Unternehmen gehen davon aus, dass es in ihrem Unternehmen in den nächsten 3 Jahren zu keinem Stellenaufbau oder -abbau durch den Einsatz von KI kommt.
- 49% der Unternehmen haben (weiteren) Bedarf an ausländischen Fachkräften.
- Das häufigste Problem beim Anwerben ausländischer Fachkräfte sind sprachliche Schwierigkeiten. Davon berichten 83% der Unternehmen.

In unserer sehr schnelllebigen Arbeitswelt wird es für Unternehmen immer komplexer, geeignetes Personal zu finden und zu halten. Die zweite Umfragewelle der Randstad-ifo-HR-Befragung 2025 drehte sich genau um dieses Thema. Zuerst wurden die Teilnehmenden befragt, wie stark und für welche Qualifikationsniveaus sie den Arbeits- und Fachkräftemangel derzeit spüren. Hier wurde anschließend genauer auf ausländische Fachkräfte eingegangen. Die Unternehmen wurden befragt, ob sie aktuell ausländische Fachkräfte beschäftigen, ob sie (weiteren) Bedarf an ausländischen Fachkräften haben und welchen Schwierigkeiten sie beim Anwerben dieser begegnen. Zudem wurde untersucht, ob die stärkere Verhandlungsposition im Einstellungsprozess derzeit beim Arbeitnehmer oder beim Arbeitgeber liegt. Das hochaktuelle Thema Künstliche Intelligenz (KI) wurde mit der Frage, ob die Unternehmen mit Stellenaufbau oder -abbau aufgrund von KI rechnen, behandelt. Abschließend wurden die Befragten gebeten, anzugeben, ob sie eine Strategie zur Förderung von Diversity, Equity und In-

clusion haben. Neben den wechselnden Sonderfragen wurde in der aktuellen Umfragewelle auch die Möglichkeit zu Homeoffice bzw. mobiler Arbeit im Unternehmen abgefragt.

Im zweiten Quartal 2025 nahmen an der Befragung 638 HR-Verantwortliche teil. Davon stammen 37 % aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 26 % aus dem Handel und 37 % aus dem Dienstleistungssektor. Mit Blick auf die Unternehmensgröße nehmen den größten Anteil an Befragten die aus kleinen und mittleren Unternehmen ein: 35 % der Teilnehmenden stammen aus Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten, weitere 45 % aus Firmen mit 50 bis 249 Angestellten. 11 % entfielen auf Auskünfte von Betrieben mit 250 bis 499 Mitarbeitenden und 9 % auf solche mit 500 Angestellten und mehr. Die Antworten werden anhand der Branchenzugehörigkeit und der Größe des antwortenden Unternehmens gewichtet. Auf diese Weise wird die Repräsentativität der Ergebnisse für die deutsche Wirtschaft gewährleistet.

Angebot von mobiler Arbeit in etwa unverändert

Der Anteil der Unternehmen in der HR-Befragung, die Homeoffice anbieten, ist im Vergleich zum Vorjahresquartal in etwa unverändert geblieben. In der aktuellen Umfrage geben 62 % (vgl. Abbildung 1) der Befragten an, mobiles Arbeiten bzw. Homeoffice zu ermöglichen, im 2. Quartal 2024 lag die Zahl bei knapp 66 %. Die durchschnittliche Anzahl an Homeoffice-Tagen im Monat liegt bei 6,6 Tagen und damit etwas höher als im letzten Jahr (6,2 Tage). Dabei ist die Möglichkeit für mobile Arbeit in der Industrie am häufigsten gegeben (72 %), dicht gefolgt von den Dienstleistern (66 %). Im Handel hingegen wird deutlich seltener von zu Hause gearbeitet (42 %). Bei der Anzahl an Homeoffice-Tagen im Monat sind die Dienstleister (7,2 Tage) vor der Industrie (6,2 Tage) und dem Handel (5,4 Tage) führend.

Mobiles Arbeiten ist bei kleinen Unternehmen deutlich seltener verbreitet als bei größeren Unternehmen. Während Homeoffice bei 40 % der kleinen Betriebe mit bis zu 49 Angestellten ermöglicht wird, steigt das Angebot bei einer größeren Mitarbeiteranzahl: 72 % bei 50 bis 249 Angestellten, 90 % bei 250 bis 499 Angestellten und 87 % ab 500 Angestellten. Im Schnitt haben Angestellte bei den größten Unternehmen mit 7,1 Tagen die meisten Homeoffice-Tage im Monat. Es folgen kleine Unternehmen mit 6,8 Tagen, danach die mittelgroßen Betriebe (6,5 Tage bei 50 bis 249 Angestellten und 5,9 Tage bei 250 bis 499 Angestellten). Die stärkste Veränderung im Vergleich zu den Ergebnissen aus dem 2. Quartal 2024 war hier im Handel (Q2/2024: 4,4 Tage) und bei Großunternehmen (Q2/2024: 6,2 Tage) zu erkennen.

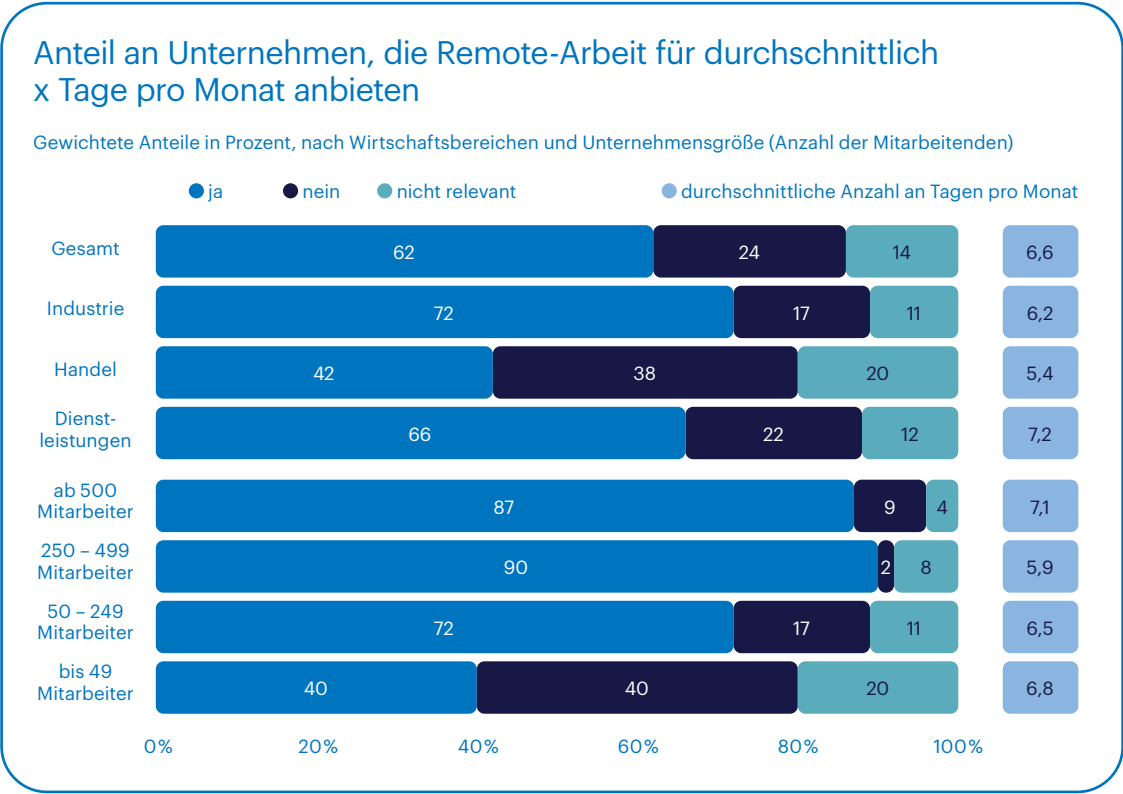


Abbildung 1

Arbeits- und Fachkräftemangel aktuell relevanter als Stellenabbau

Für die Unternehmen der HR-Befragung ist der Arbeits- und Fachkräftemangel aktuell relevanter als Stellenabbau. Knapp über die Hälfte der Betriebe (52 %) äußern sich dementsprechend (vgl. Abbildung 2). Nur für 9 % ist der Stellenabbau das dominante Thema. Für 21 % sind beide Themen gleich relevant, 19 % sehen sich keiner dieser beiden Herausforderungen ausgesetzt.

Mit einem Anteil von 57 % wird der Arbeits- und Fachkräftemangel am häufigsten bei den Dienstleistern als aktuell relevanteres Thema genannt, in der Industrie (49 %) und im Handel (47 %) ist dies etwas seltener der Fall. Der Stellenabbau dominiert die aktuelle Diskussion in der Industrie etwas häufiger als im Durchschnitt, mit 11 % der Meldungen fällt aber auch dieser Anteil gering aus. Auch im

Handel sowie bei den Dienstleistern (jeweils 8 %) bereitet das Thema nur wenigen Unternehmen momentan größere Probleme als der Arbeits- und Fachkräftemangel. Dieser zeigt sich im Größenklassenvergleich bei den mittelgroßen Unternehmen am häufigsten als bestimmende Herausforderung (60 % bei 50 bis 249 Angestellten und 58 % bei 50 bis 249 Angestellten). Bei Großunternehmen ab 500 Angestellten hingegen dominiert häufiger als im Durchschnitt der Stellenabbau (14 %), während der Arbeits- und Fachkräftemangel (40 %) weniger oft als bei anderen Unternehmen als das relevantere Thema genannt wird. Bei kleinen Unternehmen mit bis zu 49 Angestellten steht der Stellenabbau dagegen seltener als im Gesamtschnitt an erster Stelle (7 %).

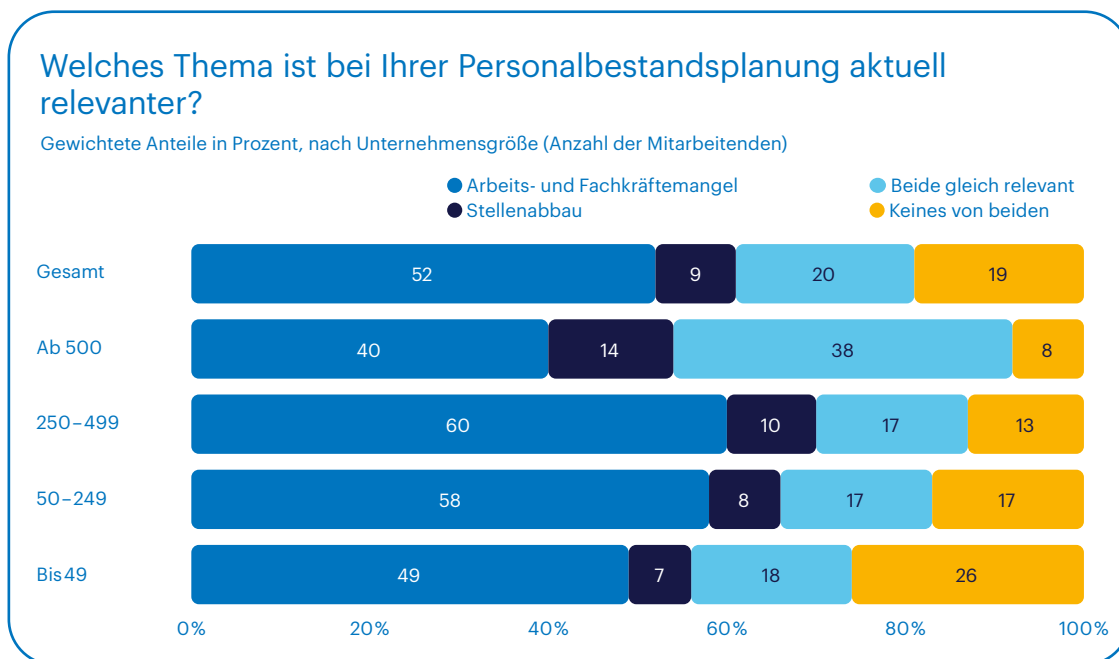


Abbildung 2

Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung am häufigsten gesucht

Die Unternehmen spüren den Arbeits- und Fachkräftemangel am häufigsten bei Arbeitskräften mit abgeschlossener Berufsausbildung, 77 % gaben für dieses Qualifikationsniveau einen „sehr starken“ bzw. „eher starken“ Mangel an (vgl. Abbildung 3). Weitere 58 % der Betriebe meldeten eine besondere Knappheit bei Arbeitskräften mit Fachwirt, Meister oder anderem Weiterbildungsabschluss. Etwas mehr als die Hälfte (51 %) haben gesteigerten Bedarf nach Schulabgängern bzw. Auszubildenden. Danach folgen Arbeitskräfte mit (Fach-)Hochschulabschluss (47 %) und Hilfskräfte ohne Berufsausbildung (22 %). Die Zahlen unterstreichen, dass auf dem deutschen Arbeitsmarkt momentan vor allem ein Fachkräftemangel herrscht.

Besonders in der Industrie fehlen Beschäftigte, hier verspüren die Unternehmen für alle Qualifikationsniveaus einen stärkeren Mangel als im Durchschnitt. Eine Ausnahme bilden die Arbeitskräfte mit (Fach-) Hochschulabschluss, hier entspricht der Wert für der Industrie in etwa dem aller Bereiche. In der Industrie gibt es insbesondere

für Arbeitskräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung offene Stellen (83 %), bei den Dienstleistern ist die Situation hier im Vergleich entspannter (77 %). Diese suchen etwas stärker als im Durchschnitt nach (Fach-)Hochschulabsolventen (52 %). Im Handel wird die Lage insgesamt als etwas weniger angespannt eingeschätzt, nur bei der Suche nach Schulabgängern und Auszubildenden liegen die Zahlen hier ein Stück über dem Gesamtmittelwert (53 %).

Der Fachkräftemangel zeigt sich verstärkt bei Großunternehmen ab 500 Beschäftigten. Hier gestaltet sich die Suche nach (Fach-)Hochschulabsolventen (59 %) und Beschäftigten mit Berufsausbildung (82 %) als überdurchschnittlich schwierig. Der Bedarf nach unqualifizierten Arbeitskräften fällt hingegen im Schnitt geringer aus (Schulabgänger / Auszubildende: 47 %; Hilfskräfte (ohne Berufsausbildung): 11 %). Stellen für Hilfskräfte können am häufigsten bei mittelgroßen Unternehmen nicht besetzt werden – dies melden 24 % der Betriebe mit 50 bis 249 Angestellten und 34 % der Betriebe mit 250 bis 499 Angestellten.

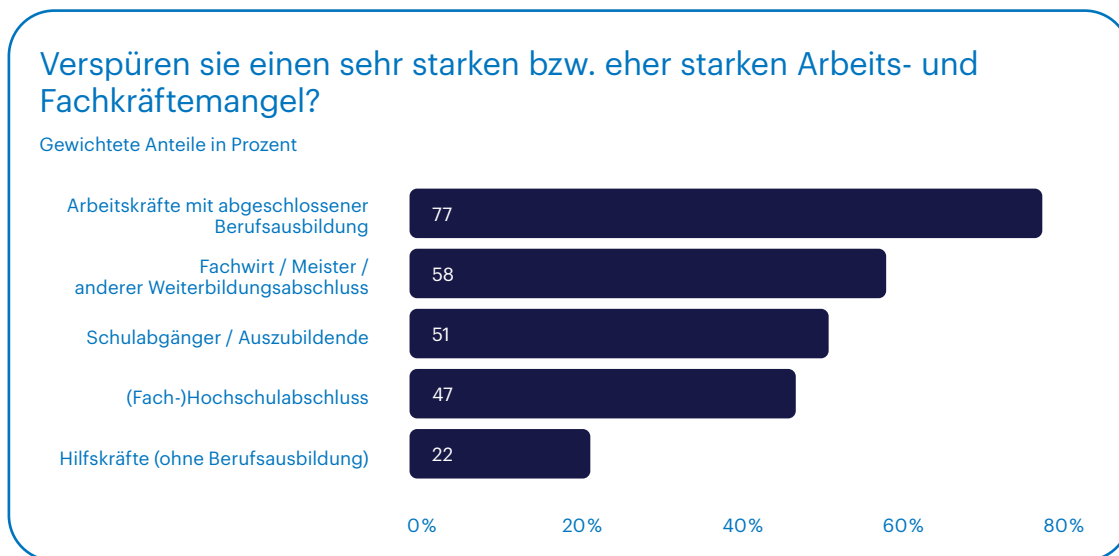


Abbildung 3

Knapp die Hälfte der Unternehmen sieht stärkere Verhandlungsmacht beim Arbeitnehmer

Für etwa die Hälfte der Befragten (49 %) liegt die stärkere Verhandlungsposition im Einstellungsprozess beim Arbeitnehmer (vgl. Abbildung 4). Nur 11 % der Betriebe sehen den Arbeitgeber in der Überhand. Die restlichen 40 % empfinden die Verhandlungsmacht als gleichmäßig verteilt.

Insbesondere im Handel kommt Arbeitnehmern eine starke und Arbeitgebern eine schwache Position zu (56 % vs. 5 %). Die Dienstleister schreiben den Arbeitgebern etwas mehr Verhandlungsmacht zu als im Gesamtschnitt (14 %). In der Industrie entsprechen die Werte in etwa dem aller Bereiche. Auffällig ist eine Tendenz zu einer stärkeren

Verhandlungsposition des Arbeitnehmers je kleiner das Unternehmen. Während 57 % der Betriebe mit bis zu 49 Angestellten den Arbeitnehmern den größeren Verhandlungsspielraum einräumen, empfinden dies nur 40 % der Großunternehmen ab 500 Angestellten als zutreffend (50 bis 249 Angestellte: 48 %, 250 bis 499 Angestellte: 42 %). Den Arbeitgeber sehen am häufigsten Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten in der stärkeren Position (18 %), am seltensten kleine Unternehmen (7 %). Dazwischen liegen Unternehmen mit einer Mitarbeiteranzahl von 50 bis 249 (9 %) und Betriebe mit mehr als 500 Angestellten (12 %).

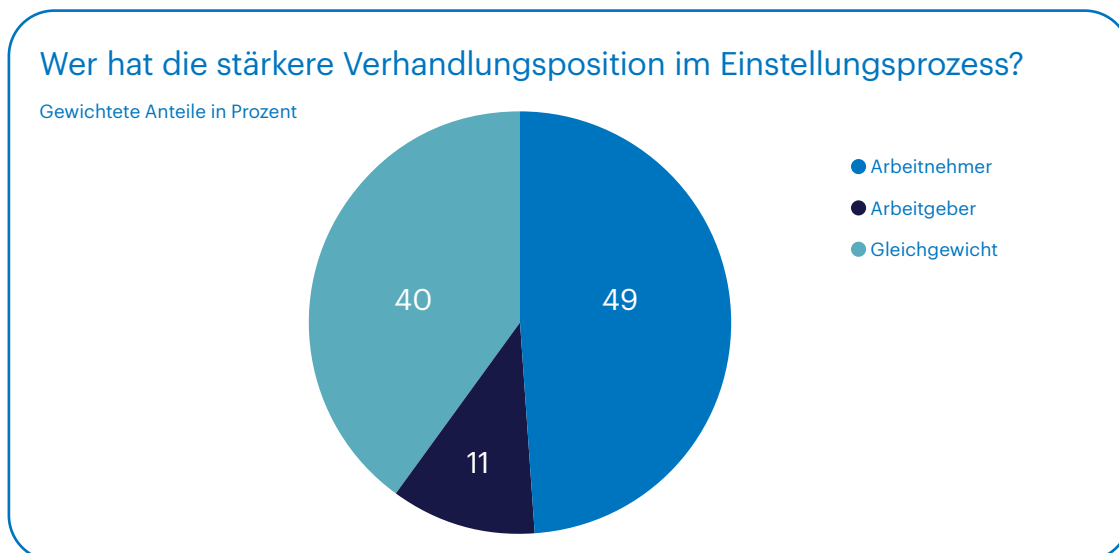


Abbildung 4

Großteil der Unternehmen plant keinen Stellenabbau oder -aufbau durch KI

72 % der Unternehmen gehen davon aus, dass es in ihrem Unternehmen in den nächsten 3 Jahren zu keinem Stellenaufbau oder -abbau durch den Einsatz von KI kommt. Jedes fünfte Unternehmen (21 %) gab an, mit Stellenabbau zu rechnen. Der am häufigsten genannte Bereich in dem Stellen abgebaut werden sollen, ist die Verwaltung, gefolgt von Stellen im kaufmännischen Bereich sowie in der Sachbearbeitung. Auch in der Produktionsplanung, im Kundenservice, im HR-Bereich sowie im Marketing und im Vertrieb wird mit Stellenabbau gerechnet. 12 % der befragten Unternehmen wollen hingegen in bestimmten Bereichen Stellen aufbauen (vgl. Abbildung 5). Der Stellenabbau soll vor allem im IT-Bereich erfolgen. Zudem wurden Verwaltung und Prozesssteuerung genannt.

Der Größenklassenvergleich zeigt, dass vor allem große Unternehmen mit einer Anpassung von Stellen durch KI rechnen. Während bei Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten 82 % die Frage nach einer Anpassung der Stellen durch KI verneinten und bei Firmen mit 50 bis 249 Beschäftigten 72 % dies taten, waren es bei mittelgroßen Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten 63 % und bei Unternehmen ab 500 Beschäftigten 57 %. Der Branchenvergleich zeigt, dass der Handel am seltensten mit Stellenanpassungen rechnet, wobei hier 7 % mit Stellenaufbau rechnen und 18 % mit Stellenabbau.

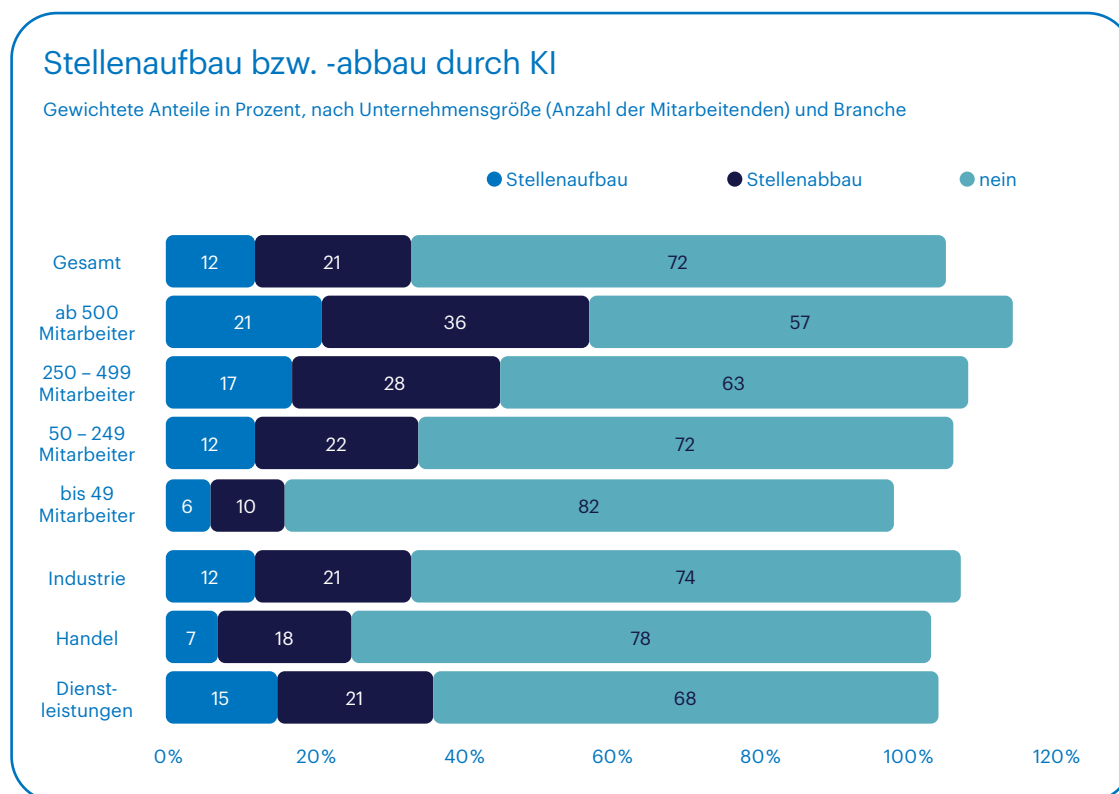


Abbildung 5

Zwei Drittel der Unternehmen beschäftigen ausländische Fachkräfte

65 % der befragten Unternehmen beschäftigen aktuell ausländische Fachkräfte. In der Industrie und im Dienstleistungssektor ist der Anteil an ausländischen Fachkräften dabei deutlich höher (71 % und 68 %) als im Handel (51 %). Zudem steigt der Anteil an ausländischen Fach-

kräften mit der Unternehmensgröße. Während 87 % der Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden ausländische Fachkräfte beschäftigen, ist dies nur bei der Hälfte (50 %) der Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden der Fall (vgl. Abbildung 6).

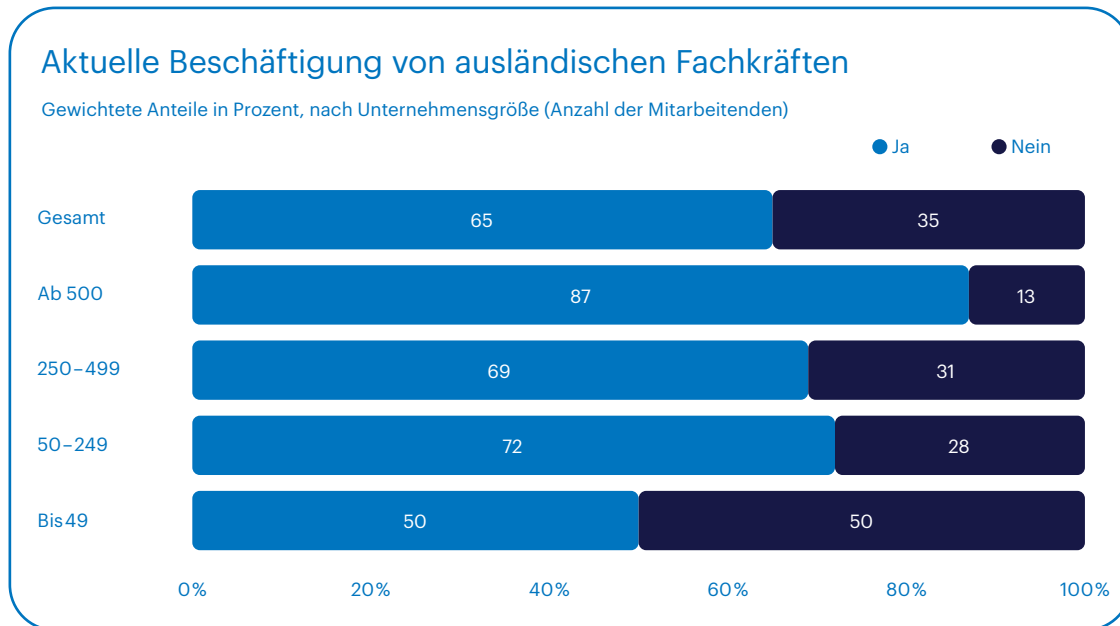


Abbildung 6

49 % der Unternehmen gaben außerdem an, dass sie weiteren Bedarf an ausländischen Fachkräften haben. Dies begründeten 38 % mit einem Mangel an inländischen Fachkräften, weitere 7 % mit speziellen Qualifikationen wie Sprachkenntnissen und Experten-Knowhow. Knapp 4 % nannten sonstige Gründe, wie zum Beispiel

Gehalt oder eine höhere Motivation. 65 % der Unternehmen haben aktuell keinen (weiteren) Bedarf. Im Branchenvergleich zeigen sich große Unterschiede: In der Industrie sprechen 55 % von (weiterem) Bedarf, im Dienstleistungssektor 53 % und im Handel 31 % (vgl. Abbildung 7).

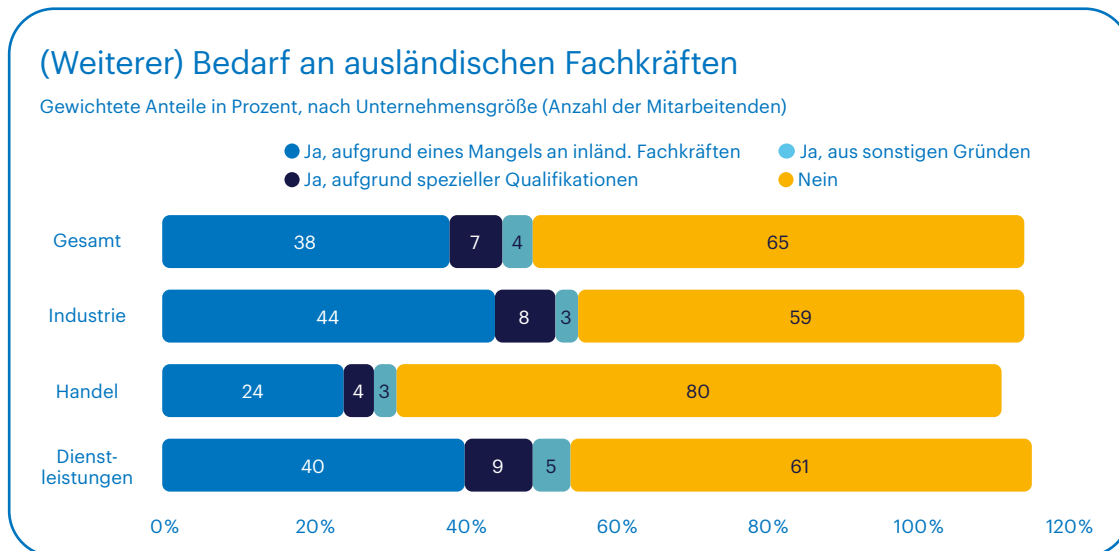


Abbildung 7

Auch beim (weiteren) Bedarf zeigt sich, dass größere Unternehmen abhängiger von ausländischen Fachkräften sind als kleine Unternehmen. Während 67 % der Unternehmen ab 500 Beschäftigten und 54 % der Unterneh-

men mit 250 bis 499 Beschäftigten von einem (weiteren) Bedarf sprechen, sind es bei Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitenden 56 % und bei Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten 35 %.

Sprachbarrieren als größte Herausforderung bei der Gewinnung ausländischer Fachkräfte

Das am häufigsten genannte Problem beim Anwerben ausländischer Fachkräfte sind sprachliche Schwierigkeiten. Davon berichten 83 % der Unternehmen. Zudem monieren 64 % der Betriebe hohe bürokratische und rechtliche Hürden. 44 % finden es schwierig, die Qualifikation ausländischer Fachkräfte einzuschätzen, 40 % sehen zu-

dem die Anerkennung ausländischer Abschlüsse als Hürde. Jedes fünfte Unternehmen kämpft mit der mangelnden Attraktivität Deutschlands für ausländische Fachkräfte. Nur 8 % der Unternehmen begegnen keinerlei Schwierigkeiten beim Anwerben ausländischer Fachkräfte (vgl. Abbildung 8).

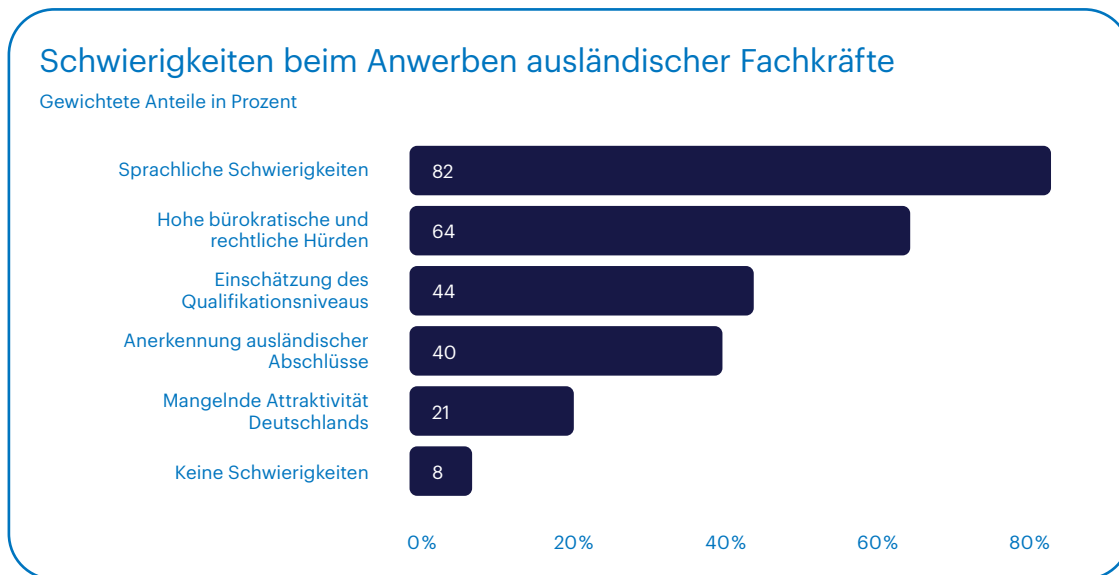


Abbildung 8

Mehrheit der Unternehmen hat keine Strategie zur Förderung von Diversity, Equity und Inclusion (DEI)

74 % der befragten Unternehmen haben keine Strategie zur Förderung von Diversity, Equity und Inclusion (DEI). 16 % haben zum aktuellen Zeitpunkt eine Strategie, weitere 8 % planen dies. 2 % haben eine Strategie, reduzieren diese aber aktuell wieder. Während in der Industrie 19 % und im Dienstleistungssektor 17 % eine solche Strategie verfolgen, sind es im Handel lediglich 9 %. Der Größenklassenvergleich zeigt, dass der Anteil an Unterneh-

men mit einer DEI-Strategie mit der Unternehmensgröße steigt. Bei Unternehmen ab 500 Beschäftigten verfolgen 30 % eine DEI-Strategie, gefolgt von Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten mit 21 %. Kleinere Unternehmen haben diese seltener in ihrer Firmenstruktur verankert: Bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten sind es 17 %, bei kleinen Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten 8 %.

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
www.randstad.de

Weitere Presseunterlagen und Bildmaterial zum Herunterladen finden Sie auch im Internet unter www.randstad.de.