

Ergebnisse: 3. Quartal 2025

Randstad-ifo-HR-Befragung



Randstad-ifo-HR-Befragung

Highlights

- Knapp zwei Drittel (64%) der Unternehmen empfinden den Nutzen von KI im HR-Bereich als „gering“ oder „eher gering“.
- 44% der Befragten, bei denen KI im HR-Bereich bereits im Einsatz ist, sehen den größten Nutzen von KI aktuell bei der Abwicklung von administrativen Prozessen.
- 70% derjenigen Unternehmen, die KI im Recruiting anwenden, nutzen KI beim Verfassen und weitere 55% beim Platzieren von Stellenausschreibungen.
- Knapp ein Drittel der befragten Unternehmen (30%) bietet Weiterbildungen im Bereich KI für seine Mitarbeiter an.
- Mehr als die Hälfte der Unternehmen (55%) sieht Bewerbungen, die offensichtlich mit KI erstellt wurden kritisch, gab aber an, diese trotzdem zu prüfen.

Künstliche Intelligenz verändert zunehmend auch das Personalwesen – von der Bewerberauswahl über Weiterbildungen bis hin zur strategischen Personalplanung. Deshalb beschäftigte sich die dritte Umfragewelle der Randstad-ifo-HR-Befragung 2025 mit diesem Thema. Unter anderem wurde genauer darauf eingegangen, in welchem Bereich der Nutzen am höchsten ist – zum jetzigen Zeitpunkt und in drei Jahren. Weiterhin wurde das Thema Recruiting und die Nutzung von KI in diesem Bereich genauer beleuchtet. Zuletzt wurde noch abgefragt, ob die Unternehmen Schulungen für ihre Mitarbeitenden im Bereich KI anbieten und wie sie mit durch KI erzeugte Bewerbungen umgehen. Neben den wechselnden Sonderfragen wurden in der aktuellen Umfragewelle im Rahmen der Standardfragen auch die Flexibilisierungsinstrumente abgefragt.

Im dritten Quartal 2025 nahmen an der Befragung 538 HR-Verantwortliche teil. Davon stammen 40 % aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 24 % aus dem Handel und 36 % aus dem Dienstleistungssektor. Mit Blick auf die Unternehmensgröße nehmen den größten Anteil an Befragten die aus kleinen und mittleren Unternehmen ein: 43 % der Teilnehmenden stammen aus Kleinunternehmen, weitere 37 % aus kleinen und mittleren Firmen. 10 % entfielen auf Auskünfte von mittelgroßen Unternehmen und 10 % auf Großunternehmen.¹ Die Antworten werden anhand der Branchenzugehörigkeit und der Größe des antwortenden Unternehmens gewichtet. Auf diese Weise wird eine bessere Repräsentativität der Ergebnisse gewährleistet.

¹ Definition Unternehmensgröße:

Bis 49 Beschäftigte: Kleinunternehmen

50 bis 249 Beschäftigte: kleine und mittlere Unternehmen

250 bis 499 Beschäftigte: mittelgroße Unternehmen

Ab 500 Beschäftigte: Großunternehmen

Arbeitszeitkonten meistbenutztes Flexibilisierungsinstrument

Das am häufigsten genutzte Flexibilisierungsinstrument sind Arbeitszeitkonten (vgl. Abb. 1). 50 % der befragten Unternehmen gaben an, diese gegenwärtig zu nutzen. Im Dienstleistungssektor werden diese dabei mit knapp 53 % dabei etwas häufiger genutzt als in der Industrie (49 %) und merklich häufiger als im Handel (46 %). Der Größenklassenvergleich zeigt, dass sich vor allem Großunternehmen mit 69 % an diesem Instrument bedienen. Das am zweithäufigsten genutzte Instrument sind Überstunden, knapp die Hälfte der Unternehmen (47 %) gab an, diese anzuwenden. Auch hier ist die Anwendung mit 51 % am häufigsten im Dienstleistungssektor zu beobachten, gefolgt von der Industrie (47 %) und dem Handel (40 %). Überstunden kommen in zwei Drittel der Großunternehmen (66 %) zum Einsatz, allerdings nur in 40 % der Kleinunternehmen. Das Instrument der innerbetrieblichen Umsetzungen nutzen 37 % der befragten Unternehmen. Hier führt die Industrie mit 42 %, gefolgt vom Dienstleistungssektor (35 %) und dem Handel (33 %). In Großunternehmen werden diese doppelt so häufig angewandt (64 %) wie in mittelgroßen (31 %), kleinen und mittleren (32 %) und Kleinunternehmen (32 %). Knapp ein Drittel der Unternehmen (29 %) nutzt zudem Zusatz- und Ersatzpersonal auf Basis befristeter Verträge. In Industrieunternehmen wird dies deutlich häufiger angewandt (38 %) als im Handel (26 %) und im Dienstleistungssektor (24 %). Die Anwendung der Befristung steigt außerdem mit der Unternehmensgröße an. Während diese in 16 % der befragten Kleinunternehmen zur Anwendung kommt, sind es in Großunternehmen 65 %. Knapp ein Viertel der Unternehmen (24 %) wendet Zeitarbeit an. Dies passiert in Industrieunternehmen (36 %) deutlich häufiger als im Dienstleistungssektor (19 %) und im Handel (18 %). Auch die Nutzung dieses Flexibilisierungsinstruments steigt mit der Unternehmensgröße. Freie Mitarbeit (22 %) und Outsourcing (21 %) werden am seltensten verwendet. Der Einsatz freier Mitarbeiter findet bei den Dienstleistungen (26 %) sowie in Großunternehmen (36 %) am häufigsten Anwendung. Das Outsourcing ist über Branchen und Unternehmensgrößen relativ gleich verteilt.

wie in mittelgroßen (31 %), kleinen und mittleren (32 %) und Kleinunternehmen (32 %). Knapp ein Drittel der Unternehmen (29 %) nutzt zudem Zusatz- und Ersatzpersonal auf Basis befristeter Verträge. In Industrieunternehmen wird dies deutlich häufiger angewandt (38 %) als im Handel (26 %) und im Dienstleistungssektor (24 %). Die Anwendung der Befristung steigt außerdem mit der Unternehmensgröße an. Während diese in 16 % der befragten Kleinunternehmen zur Anwendung kommt, sind es in Großunternehmen 65 %. Knapp ein Viertel der Unternehmen (24 %) wendet Zeitarbeit an. Dies passiert in Industrieunternehmen (36 %) deutlich häufiger als im Dienstleistungssektor (19 %) und im Handel (18 %). Auch die Nutzung dieses Flexibilisierungsinstruments steigt mit der Unternehmensgröße. Freie Mitarbeit (22 %) und Outsourcing (21 %) werden am seltensten verwendet. Der Einsatz freier Mitarbeiter findet bei den Dienstleistungen (26 %) sowie in Großunternehmen (36 %) am häufigsten Anwendung. Das Outsourcing ist über Branchen und Unternehmensgrößen relativ gleich verteilt.

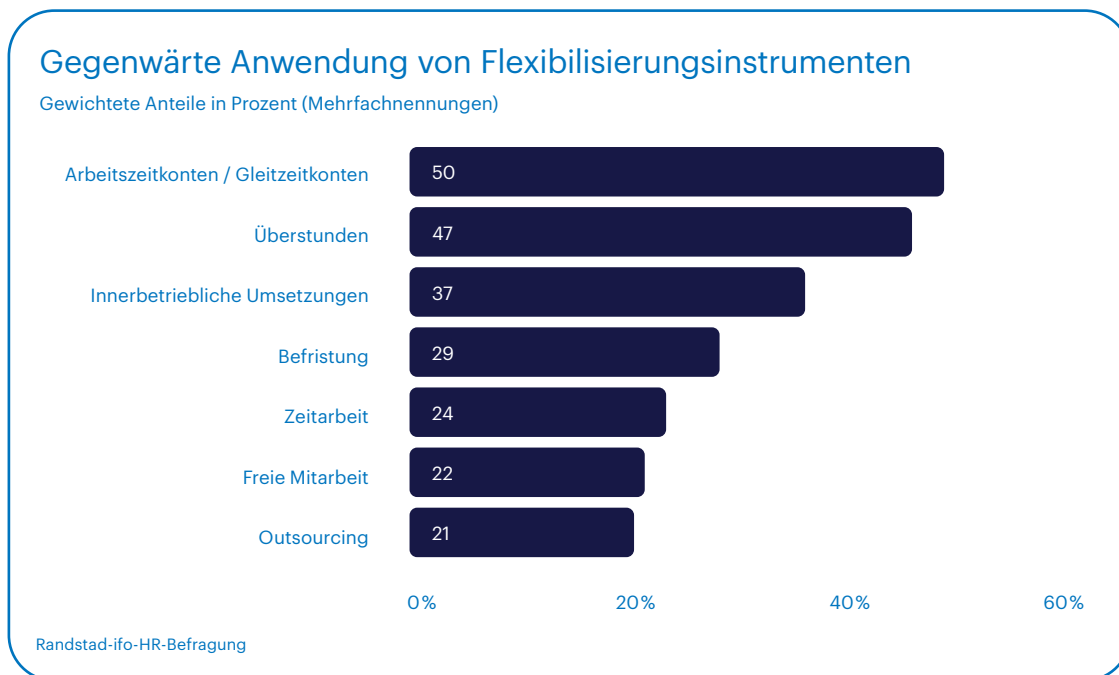


Abbildung 1

Nutzung von Flexibilisierungsinstrumenten bleibt überwiegend gleich

Abbildung 2 zeigt, dass die Unternehmen über alle Flexibilisierungsinstrumente hinweg am häufigsten angegeben haben, dass die Nutzung der jeweiligen Instrumente voraussichtlich gleichbleiben wird. Am häufigsten ist dies bei der Befristung (65 %) der Fall, gefolgt von Überstunden (63 %), Arbeitszeitkonten (62 %) und innerbetrieblichen Umsetzungen (58 %). Bei Outsourcing, Zeitarbeit und freier Mitarbeit (je 56 %) gab ebenfalls die Mehrheit der Unternehmen an, dass die Nutzung gleichbleiben wird.

Bei den Flexibilisierungsinstrumenten innerbetriebliche Umsetzungen, Arbeitszeitkonten und Überstunden gehen mehr Unternehmen von einer Steigerung als einer Reduk-

tion aus: Gut ein Drittel der befragten Unternehmen (36 %) gab an, dass die Nutzung von innerbetrieblichen Umsetzungen steigen wird. Weitere 34 % antizipieren eine gesteigerte Nutzung von Arbeitszeitkonten. Danach folgen mit etwas Abstand Überstunden (23 %).

Bei freier Mitarbeit, Zeitarbeit, Outsourcing und Befristung gehen mehr Unternehmen von einer Reduktion aus: Knapp ein Drittel der befragten Unternehmen geht von einer sinkenden Nutzung von freier Mitarbeit (32 %) sowie Zeitarbeit (31 %) aus. Knapp ein Viertel der Unternehmen rechnet mit reduzierter Nutzung von Outsourcing (24 %) und Befristung (23 %).

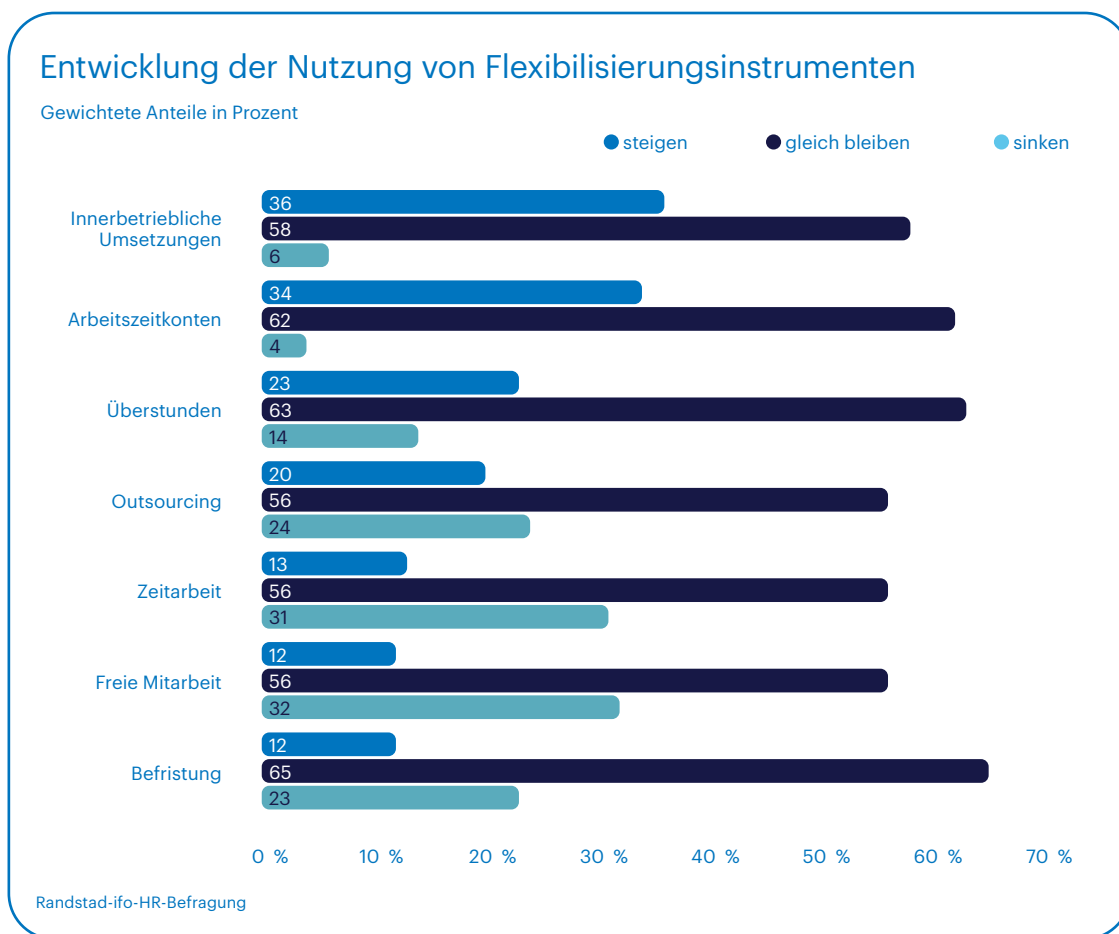


Abbildung 2

Hälfte der Unternehmen sieht wöchentliche Höchstarbeitszeit positiv

Aktuell wird in der Öffentlichkeit ein möglicher Wechsel von einer täglichen zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit diskutiert. In der HR-Befragung beurteilt exakt die Hälfte der Unternehmen diesen Vorschlag als positiv, als Grund wurde mit großer Mehrheit die höhere Flexibilität genannt. (vgl. Abb. 3). Nur 8 % würden eine wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht begrüßen. Als Gründe gegen eine Einführung wurden vor allem eine zu hohe Belastung für Angestellte oder die Schwierigkeit, Arbeitsabläufe flexibler zu gestalten, genannt.² Weitere 31 % der Befragten äußern sich neutral, für 11 % wäre der Wechsel nicht relevant. Im Handel beurteilen mit 43 % etwas weniger Unternehmen als im Gesamtschnitt eine wöchentliche Höchstarbeitszeit als positiv, in der Industrie mit 54 % etwas mehr.

Während 72 % der Großunternehmen eine mögliche Abkehr von einer täglichen Höchstarbeitszeit positiv sehen,

tun dies nur 42 % aller Kleinunternehmen. Dieser Unterschied könnte davon beeinflusst sein, dass bei kleinen Betrieben die nötige Flexibilität für eine wöchentlich statt tägliche Höchstarbeitszeit nicht gegeben ist. Unterstrichen wird das auch durch die 18 % der Kleinunternehmen, die angeben, dass eine wöchentliche Höchstarbeitszeit für sie nicht relevant sei (nur 6 % bei Großunternehmen).

Zusätzlich wurden die Antworten danach gefiltert, wie die Arbeitszeit in den jeweiligen Unternehmen geregelt ist. Nicht überraschend sehen den Wechsel zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit am häufigsten Befragte aus Unternehmen mit Vertrauensarbeitszeit positiv (60 %). Aber auch 42 % der Unternehmen mit festen Arbeitszeiten – und damit einem vermeintlich unflexibleren Arbeitsmodell würden eine Einführung befürworten.

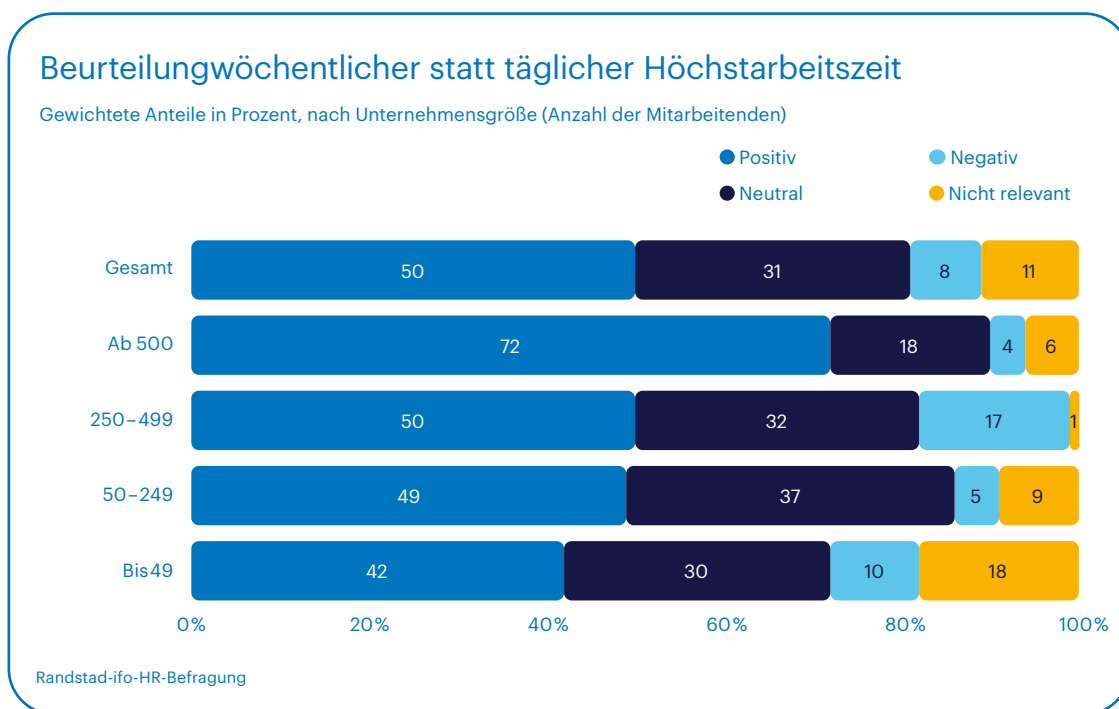


Abbildung 3

² Die Gründe für eine positive sowie negative Einschätzung wurden jeweils über ein Textfeld ermittelt.

Nutzen von KI im HR-Bereich bisher als eher gering bewertet

Knapp 64 % der Unternehmen in der HR-Befragung bewerten den bisherigen Nutzen von KI im HR-Bereich als „gering“ oder „eher gering“ (vgl. Abb. 4). Nur 17 % können aus dem Einsatz von KI einen „hohen“ oder „eher hohen“ Nutzen ableiten. Die restlichen 19 % schreiben KI im HR-Bereich bisher gar keinen Nutzen zu.

Hier gibt es hinsichtlich der verschiedenen Größenklassen teilweise deutliche Unterschiede. Fast jedes dritte (30 %) Kleinunternehmen sieht durch KI bis jetzt keinen Nutzen im HR-Bereich, während bei Großunternehmen nur 1 % der Firmen diese Antwort geben. Auch ziehen nur etwa 11 % der Kleinunternehmen einen „hohen“ oder „eher hohen“ Nutzen aus KI, bei Großunternehmen tun dies hingegen 29 %.

Im Vergleich der Wirtschaftsbereiche melden Betriebe aus dem Dienstleistungssektor mit 21 % etwas häufiger als im Schnitt einen „hohen“ bzw. „eher hohen“ Nutzen aus KI, danach folgt die Industrie mit 16 % und der Handel mit 13 %. Allgemein polarisiert bei den Dienstleistern die Meinung zum Einsatz von KI im HR-Bereich etwas, da mit ebenfalls 21 % hier auch die meisten Unternehmen KI gar keinen Nutzen zuschreiben (Handel: 20 %; Industrie 16 %).

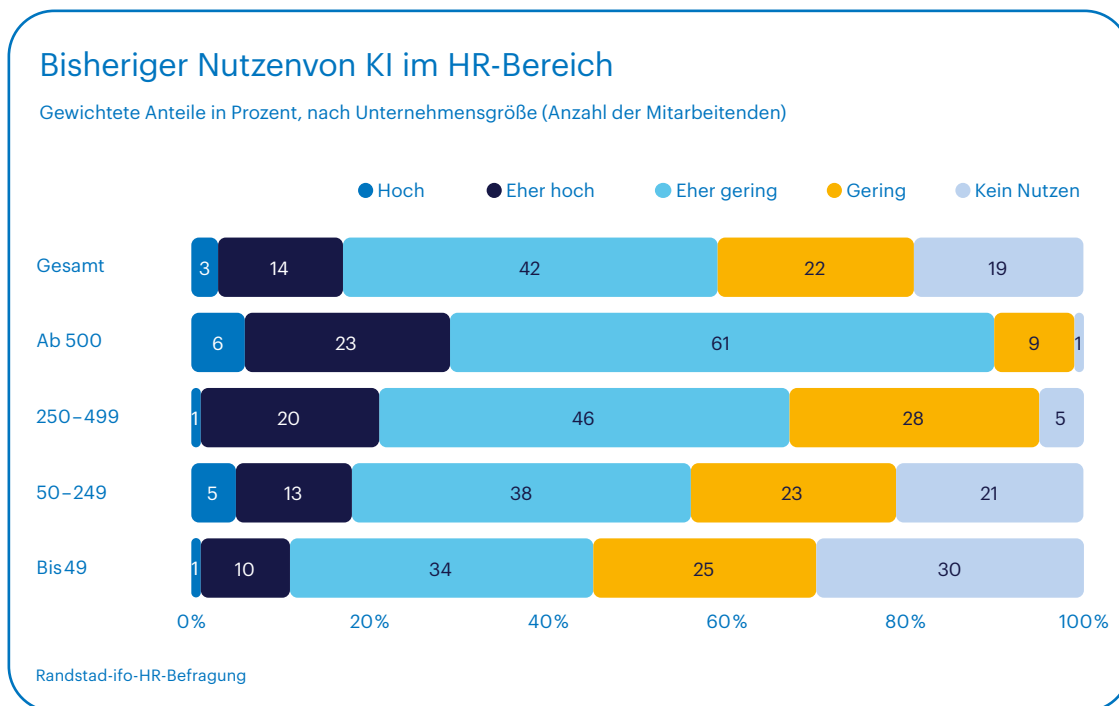


Abbildung 4

KI derzeit und in Zukunft vor allem bei administrativen Prozessen hilfreich

In Unternehmen, bei denen KI im HR-Bereich bereits im Einsatz ist, bringt die KI aktuell bei administrativen Prozessen, wie zum Beispiel dem Vertragsmanagement und der Dokumentenerstellung den größten Nutzen. Das geben 44 % der Unternehmen an (vgl. Abb. 5). Dahinter folgen mit einigem Abstand die Mitarbeiterkommunikation (zum Beispiel durch den Einsatz von Chatbots oder virtuellen Assistenten) und das Recruiting mit jeweils 25 % der Meldungen. 13 % der Unternehmen sehen aktuell im Onboarding neuer Mitarbeiter den größten Nutzen von KI. Weitere 10 % erachten die Personalplanung als Feld, in dem KI am besten unterstützen kann. Weitere Themen wie das Talentmanagement bzw. die Personalentwicklung oder die Analyse von Mitarbeiterzufriedenheit haben derzeit nur einen geringen Stellenwert.

Diese Abstufung spiegelt sich auch in den einzelnen Wirtschaftsbereichen wider, allein im Dienstleistungssektor sehen die Betriebe das Recruiting und nicht die Mitarbeiterkommunikation als zweitwichtigstes Einsatzfeld für KI.

Im Größenklassenvergleich ist zu erkennen, dass Großunternehmen im Allgemeinen KI bereits einen höheren Nutzen im HR-Bereich zuschreiben als Kleinunternehmen. So spielt KI im Recruiting in Kleinunternehmen im Vergleich zu anderen Größenklassen vergleichsweise eine geringere Rolle, nur für 16 % der Befragten bietet KI in diesem Bereich den größten Nutzen. Hier ziehen aktuell mittelgroße Betriebe den größten Nutzen aus KI (39 %). Eine im Vergleich auffällig hohe Zahl an Befragten dieser Unternehmensgröße sieht im Onboarding neuer Mitarbeiter Potential für die KI (32 %), der Gesamtschnitt liegt hier nur bei 13 %.

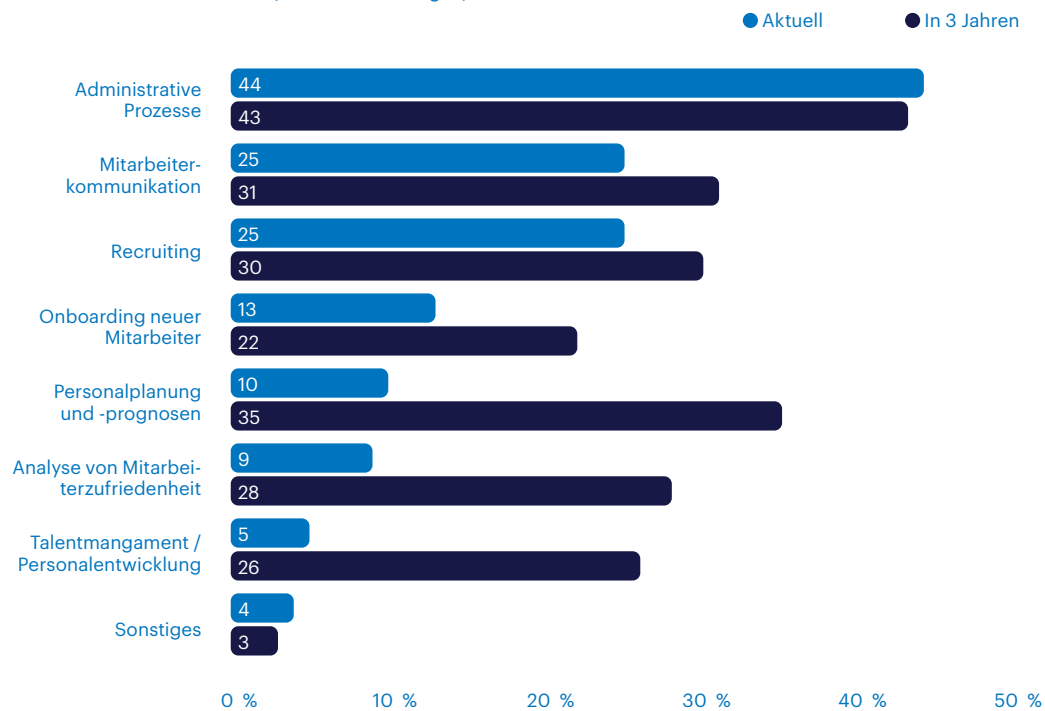
In den nächsten drei Jahren erwarten die Unternehmen, bei denen KI im HR-Bereich bereits im Einsatz ist, eine weitreichende Nutzensteigerung durch KI im HR-Bereich. Am größten wird diese für die Personalplanung und -prognose erwartet, hier soll der Anteil von 10 auf 35 % an-

wachsen. Damit wird für diesen Bereich in drei Jahren nach dem Einsatz bei administrativen Prozessen (43 %) mit dem zweitgrößten Nutzen durch KI gerechnet. Eine ebenfalls starke Steigerung wird beim Thema Talentmanagement bzw. Personalentwicklung (5 auf 26 %) und bei der Analyse von Mitarbeiterzufriedenheit (9 auf 28 %) erwartet. Allein bei den administrativen Prozessen rechnen die Unternehmen in den kommenden Jahren mit einem leicht weniger großen Nutzen durch KI (44 auf 43 %).

Im Dienstleistungsbereich soll KI in Zukunft vor allem bei der Personalplanung und den Personalprognosen zusätzlichen Nutzen bringen, der Anteil soll hier von 10 auf 41 % ansteigen. Auch in der Industrie soll die KI hier eine spürbare Nutzensteigerung bringen (12 auf 34 %). Im Handel stechen hingegen die prognostizierten höheren Anteile für das Recruiting (19 auf 33 %) und das Talentmanagement bzw. die Personalentwicklung (4 auf 22 %) hervor. Bei mittelgroßen und Großunternehmen erwartet man sich durch KI in drei Jahren vor allem beim Talentmanagement bzw. der Personalentwicklung größere Unterstützung, hier steigen die Anteile im Vergleich stärker als bei mittleren und Kleinunternehmen. 40 % der mittelgroßen und 35 % der Großunternehmen glauben, dass KI hier in drei Jahren den größten Nutzen bringen kann. Dafür sehen diese Unternehmen einen sinkenden Anteil der Bedeutung von KI bei administrativen Prozessen. Während zum aktuellen Zeitpunkt bei Großunternehmen 54 % hier den größten Nutzen sehen, erwarten dies in drei Jahren nur noch 43 %. Bei mittelgroßen Unternehmen soll der Anteil von 51 % auf 40 % zurückgehen. Da zum aktuellen Zeitpunkt schon über die Hälfte dieser Unternehmen KI für administrative Prozesse einsetzt, rechnen diese Betriebe offensichtlich eher mit Nutzensteigerungen in anderen Bereichen. Für Kleinunternehmen ist vor allem eine erwartete Steigerung bei der Personalplanung und -prognose (9 auf 26 %) und bei der Analyse von Mitarbeiterzufriedenheit (8 auf 23 %) zu erkennen.

HR-Bereiche, in denen KI größten Nutzen bringt

Gewichtete Anteile in Prozent (Mehrfachnennungen)



Randstad-ifo-HR-Befragung

Abbildung 5

KI unterstützt vor allem beim Verfassen von Stellenausschreibungen

Innerhalb des Recruitings setzen Unternehmen KI vor allem für die Arbeit an Stellenausschreibungen ein. 70 % geben an, KI beim Verfassen dieser zu nutzen, weitere 55 % verwenden KI, um Stellenausschreibungen zu platzieren (z.B. in Jobportalen oder Social Media) (vgl. Abb. 6). 33 % lassen mit KI Lebensläufe oder Fragebögen an Bewerberinnen und Bewerber analysieren. Weitere Meldungen gibt es für das Treffen einer Vorauswahl im Bewerbungsprozess (31 %), 26 % der Unternehmen bieten den Bewerberinnen und Bewerbern Hilfe durch Chatbots an und etwa 6 % führen Interviews mit Chatbots.

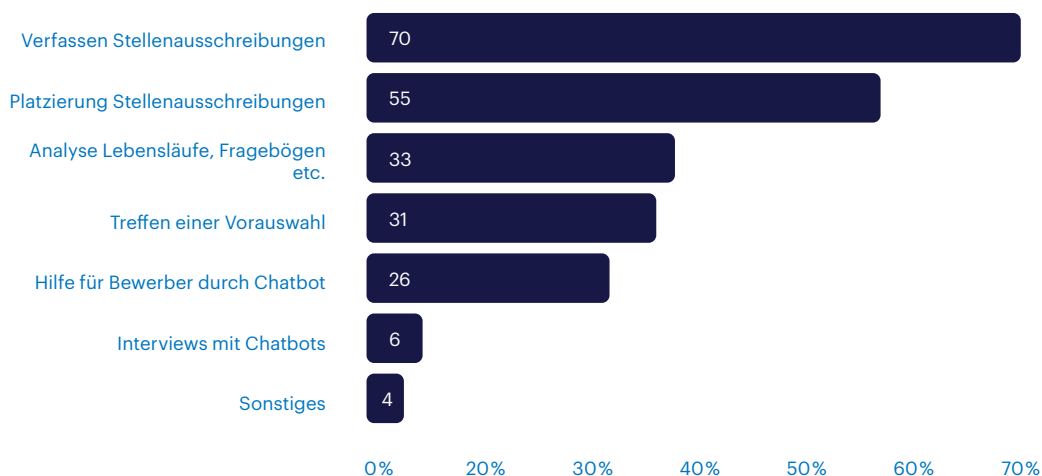
Hinsichtlich der verschiedenen Wirtschaftsbereiche fällt auf, dass die verschiedenen KI-Anwendungsbereiche innerhalb des Recruitings in der Industrie im Allgemeinen häufiger genutzt werden als im Handel und bei den Dienstleistern. Nur bei der Hilfe durch Chatbots liegt der Anteil im Dienstleistungssektor über dem der Industrie. Vor allem beim Verfassen und Platzieren von Stellenaus-

schreibungen wird in der Industrie (79 % und 65 %) deutlich häufiger KI eingesetzt als bei den Dienstleistern (60 % und 46 %), die Differenz der Anteile liegt hier jeweils bei 19 Prozentpunkten. Im Handel liegt die Nutzung von KI hier zwischen den beiden Sektoren, 76 % der Unternehmen lassen sich beim Verfassen und 57 % beim Platzieren von Stellenausschreibungen unterstützen. Die Durchführung ganzer Interviews mithilfe von Chatbots ist in allen Bereichen derzeit nur ein Randthema.

Die Nutzung von KI-Methoden innerhalb des Recruitings steigt im Vergleich von Klein- und Großunternehmen mit der Unternehmensgröße. Am größten ist die Differenz beim Einsatz von Chatbots als Hilfe für Bewerberinnen und Bewerber. Hier liegt der Anteil an Großunternehmen mit 37 % um 27 Prozentpunkte über dem von Kleinunternehmen (10 %). Auch die Analyse von Lebensläufen durch KI ist bei Großunternehmen deutlich stärker ausgeprägt (47 % vs. 23 %).

Anwendungsbereiche von KI innerhalb des Recruitings

Gewichtete Anteile in Prozent (Mehrfachnennungen)



Randstad-ifo-HR-Befragung

Abbildung 6

Knapp ein Drittel der Unternehmen schult Mitarbeiter im Bereich KI

Knapp ein Drittel der befragten Unternehmen (30 %) bietet Weiterbildungen im Bereich KI für seine Mitarbeiter an (vgl. Abb. 7). Dies ist mit 38 % besonders häufig in der Industrie der Fall im Gegensatz zum Dienstleistungssektor mit 29 % und vor allem im Handel mit 18 %. Weitere 23 % gaben an, KI-Schulungen zu planen. 47 % bieten in diesem Bereich keine Weiterbildungen an. Der Größenklassenvergleich zeigt, dass das Thema mit zunehmender

Unternehmensgröße an Bedeutung gewinnt. Bei den Großunternehmen schulen knapp zwei Drittel (66 %) der Unternehmen ihre Mitarbeiter im Bereich KI, bei mittelgroßen Unternehmen sind es 41 %, bei kleinen und mittleren Unternehmen 22 % und bei Kleinunternehmen 16 %. Jedes fünfte Kleinunternehmen (21 %) sowie knapp ein Drittel (31 %) der kleinen und mittleren Unternehmen plant dies.

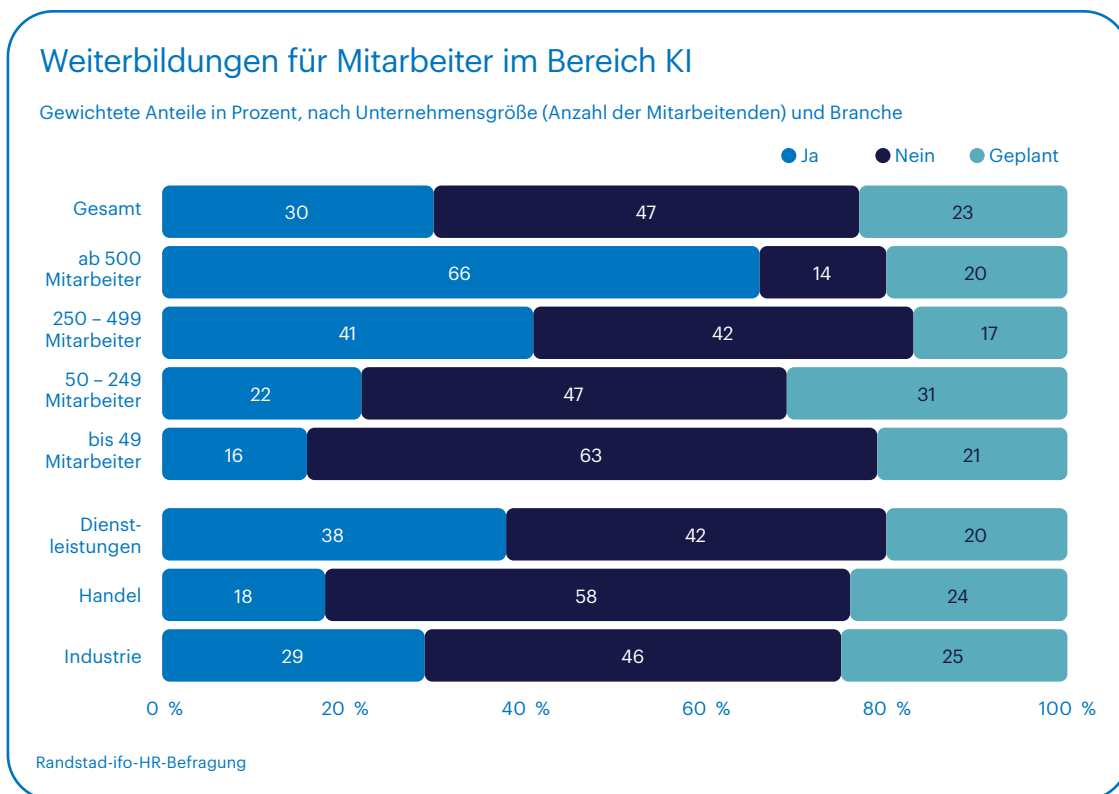


Abbildung 7

Mehrheit der Unternehmen sieht mit KI erstellte Bewerbungen kritisch

Mehr als die Hälfte der Unternehmen (55 %) sieht Bewerbungen, die offensichtlich mit KI erstellt wurden kritisch, gab aber an, diese trotzdem zu prüfen (vgl. Abb. 8). 21 % sagen, dass dies keinen Einfluss auf die Bewerbung hat. 17 % zeigen sich diesbezüglich noch unentschlossen, weitere 6 % lehnen solche Bewerbungen grundsätzlich ab. Unternehmen in der Industrie zeigen sich etwas kritischer hinsichtlich mit KI erstellten Bewerbungen. 59 % der Industrieunternehmen gaben an, dies kritisch zu sehen im Gegensatz zu 54 % im Handel und 52 % im Dienstleistungssektor. Zudem gaben in der Industrie mit 15 % deutlich weniger Unternehmen an, dass dies keinen

Einfluss auf die Bewertung der Bewerbung hat als im Handel (20 %) und im Dienstleistungssektor (25 %). Im Größenklassenvergleich zeigt sich, dass kleine Unternehmen häufiger solche Bewerbungen grundsätzlich ablehnen (Kleinunternehmen: 9 %, kleine und mittlere Unternehmen: 4 %, mittelgroße Unternehmen: 3 %, Großunternehmen: 3 %). Gleichzeitig sind kleine Unternehmen auch noch häufiger unentschlossen. Dies gab jedes fünfte Kleinunternehmen an sowie 17 % der kleinen und mittleren Unternehmen. Bei den mittelgroßen Unternehmen waren es 14 %, bei den Großunternehmen 15 %.

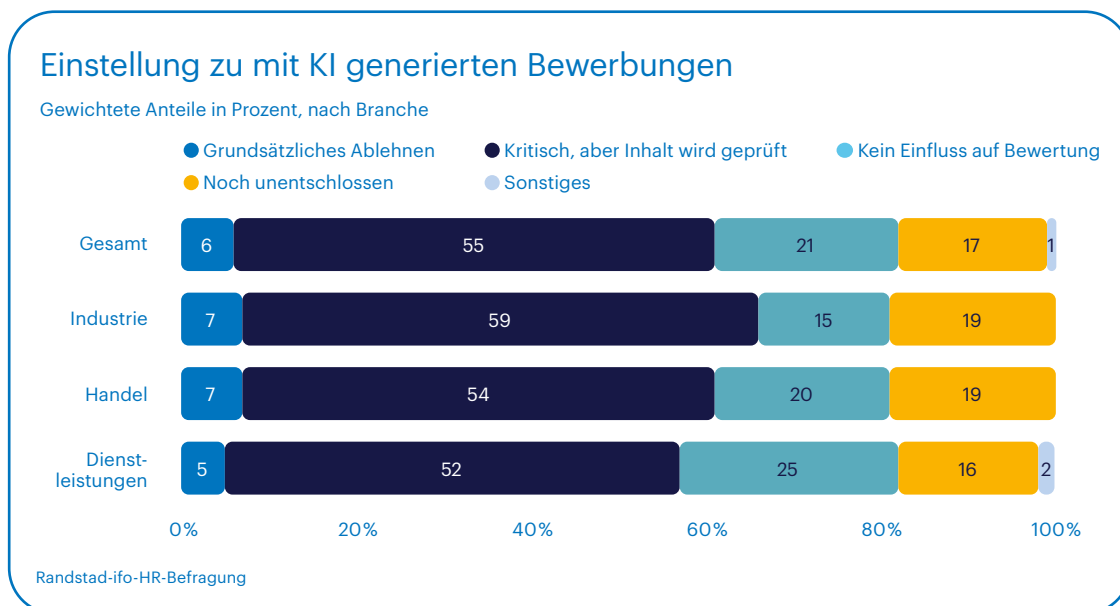


Abbildung 8

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. 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.