

Ergebnisse: 2. Quartal 2026

Randstad-ifo- HR-Befragung



Randstad-ifo-HR-Befragung

Highlights

- Energie-, Material- und Betriebskosten stellen momentan die stärkste Belastung für Unternehmen dar. Das sagen 63% der Unternehmen.
- Die Arbeitsbelastung ist in den vergangenen zwölf Monaten bei 38% der Unternehmen gestiegen. Bei 21% hat sie abgenommen.
- Über die Hälfte der Unternehmen (51%) berichten von einer Zunahme der mentalen Belastung und des Stresses bei ihren Mitarbeitenden.
- Die Ursache für mentale Belastung bei ihren Mitarbeitenden sehen die Unternehmen vor allem bei der Unsicherheit bezüglich der wirtschaftlichen Lage und Auftragsentwicklung (49%), gefolgt von Veränderungsprozessen im Unternehmen (45%).
- Viele Unternehmen erwarten keine wesentlichen positiven Effekte durch die Teilkrankschreibung (47%).
- Die Herausforderungen bezüglich der Teilkrankschreibung sehen Unternehmen vor allem darin, eine Abgrenzung zwischen arbeitsfähig und arbeitsunfähig zu finden. Dies nannten 76% der Unternehmen.

Die Arbeitswelt ist zunehmend von hohen Anforderungen, Fachkräftemangel und sich wandelnden Rahmenbedingungen geprägt. Belastungsfaktoren, Arbeitsauslastung und die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden gewinnen daher für Unternehmen an Bedeutung, da sie sowohl das Wohlbefinden der Beschäftigten als auch die Leistungsfähigkeit von Organisationen beeinflussen. Vor diesem Hintergrund liefert die vorliegende Randstad-ifo-HR-Befragung des zweiten Quartals Einblicke in aktuelle Belastungsfaktoren für Unternehmen sowie die Arbeitsauslastung ihrer Beschäftigten. Außerdem wird die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden näher beleuchtet. Abschließend wurde nach Einschätzungen zum Thema Teilkrankschreibung gefragt.

Im zweiten Quartal 2026 nahmen an der Befragung 519 HR-Verantwortliche teil. Davon stammen 40% aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 23% aus dem Handel und 37% aus dem Dienstleistungssektor. Mit Blick auf die Unternehmensgröße teilen sich die Umfrageteilnehmer wie folgt auf: 42% der Teilnehmenden stammen aus Kleinunternehmen, weitere 38% aus kleinen und mittleren Firmen. 10% entfielen auf Auskünfte von mittelgroßen Unternehmen und ebenfalls 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

Mehr Unternehmen bieten mobile Arbeit an

Etwas mehr als zwei Drittel (67 %) der Unternehmen in der HR-Befragung geben an, Homeoffice anzubieten (vgl. Abbildung 1). Der Wert ist im Vergleich zum Vorjahr um fünf Prozentpunkte gestiegen. Allerdings ist die Anzahl an Tagen pro Monat, an denen Unternehmen ihren Mitarbeitenden mobile Arbeit ermöglichen von 6,6 auf 6,0 zurückgegangen. Erneut bieten in der Industrie mit 77 % die meisten Betriebe die Möglichkeit zur Remote-Arbeit an, gefolgt von den Dienstleistern (66 %). Im Handel ist das Homeoffice-Angebot ausgeweitet worden, der Anteil ist hier von 42 % im Vorjahr auf aktuell 54 % gestiegen. Nach wie vor ist die Zahl der pro Monat angebotenen Homeoffice-Tage dort mit 4,9 am geringsten.

Hinsichtlich der Größenklassen ist das Angebot mobiler Arbeit bei Großunternehmen (89 %) und mittelgroßen Unternehmen (90 %) nahezu unverändert geblieben. Bei kleinen und mittleren Unternehmen ist der Anteil etwas gestiegen (2025: 72 %, 2026: 74 %), ebenso bei Kleinunternehmen (2025: 40 %, 2026: 43 %). Bei den Großunternehmen hat die Anzahl an angebotenen Homeoffice-Tagen pro Monat um 0,4 Tage auf 6,7 abgenommen. Trotz dieses Rückgangs ermöglichen Großunternehmen damit erneut die meiste Zeit an Remote-Arbeit, gefolgt von Kleinunternehmen mit 6,4 Tagen.

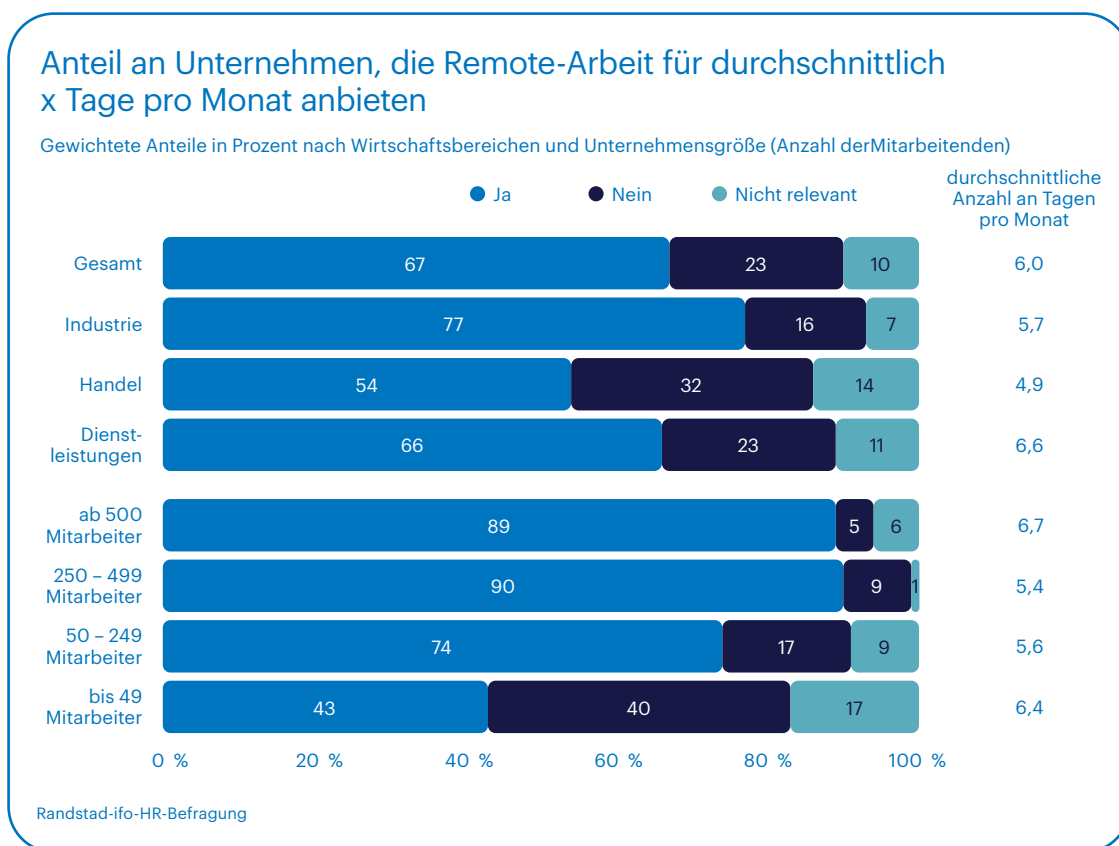


Abbildung 1

Energie-, Material- und Betriebskosten belasten Unternehmen am stärksten

Fast zwei Drittel der Unternehmen (63 %) geben als momentan stärkste Belastung hohe Energie, Material- oder Betriebskosten an (vgl. Abb. 2). Mit 62 % allerdings annähernd genauso häufig wird die Unsicherheit über die wirtschaftliche Entwicklung genannt. Etwas dahinter folgen die schwache Nachfrage bzw. der Auftragsrückgang (45 %). Mit etwas mehr als einem Drittel der Meldungen (36 %) rangiert der Fachkräfte- und Personalmangel erst an vierter Stelle. Die momentan größten Belastungen für die Unternehmen sind also deutlicher durch aktuelle (geo-)politische Ereignisse als durch strukturelle Schwierigkeiten bedingt. Als weitere belastende Faktoren nennt knapp über ein Viertel (26 %) der Betriebe den hohen Personal- oder Arbeitsdruck in Teams und 16 % Probleme in der Beschaffung durch eine Störung in den Lieferketten.

Zusätzlich melden die Unternehmen den hohen Bürokratieaufwand als wirtschaftliches Hemmnis.²² Dies wurde über ein Freitextfeld abgefragt. Nur ein minimaler Anteil (3 %) der Unternehmen spricht von keinen wesentlichen Belastungen.

Im Vergleich der Wirtschaftsbereiche zeigen sich teilweise deutliche Unterschiede. Für Industrieunternehmen sind mit Abstand (76 %) die gestiegenen Energie-, Material- und Betriebskosten das dringlichste Problem, während dies im Handel mit 53 % deutlich seltener der Fall ist. Handelsbetriebe sehen sich dafür stärker (64 %) mit einer schwachen Nachfrage bzw. einem Auftragsrückgang konfrontiert, was für Unternehmen aus dem Dienstleistungssektor wiederum mit 32 % wesentlich seltener ein Problem darstellt. Auch sind hier Lieferkettenstörungen weniger relevant (10 %) als in der Industrie (21 %) und im Handel (20 %). Die Dienstleister sprechen mit 42 % hingegen etwas häufiger als im Gesamtschnitt von einem Fachkräfte- und Personalmangel (Handel: 36 %, Industrie: 29 %). Sowohl Großunternehmen (75 %) als auch mittelgroße Unternehmen (67 %) melden häufiger hohe Energie-, Material- und Betriebskosten als mittlere und kleine Unternehmen (59 % und Kleinunternehmen (58 %). Diese zeigen sich dafür häufiger (66 %) hinsichtlich der Unsicherheit der wirtschaftlichen Entwicklung besorgt, wohingegen Großunternehmen hier seltener (53 %) eine Belastung erkennen.

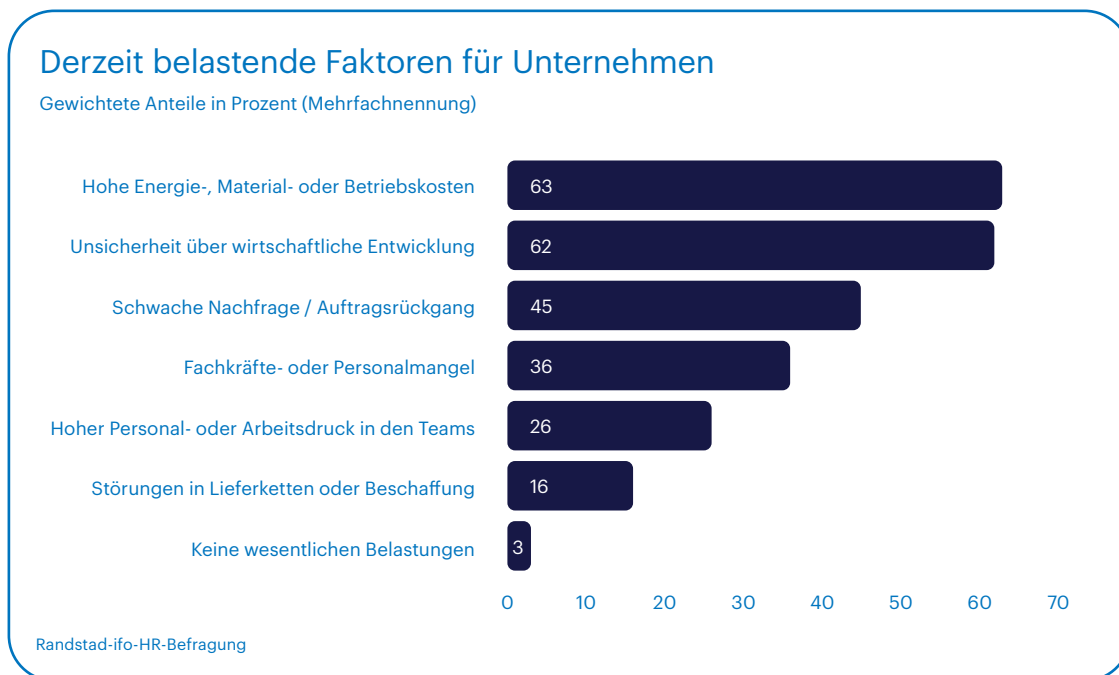


Abbildung 2

Knappe Mehrheit der Unternehmen unternimmt keine besonderen Maßnahmen als Reaktion auf hohe Mobilitätskosten

Aufgrund der gestiegenen Benzin- und Dieselpreise haben sich die Mobilitätskosten für Unternehmen sowie Beschäftigte in den letzten Wochen erhöht. Etwas mehr als die Hälfte (55 %) der Betriebe ziehen aufgrund dessen aber keine besonderen Maßnahmen in Betracht (vgl. Abb. 3). Genau ein Viertel setzt auf mehr digitale Meetings statt Präsenzterminen, um Pendelwege zu vermeiden. Weitere 17 % sprechen von weniger unternommenen Dienstreisen bzw. eines Reisetopps, 15 % bezuschussen ÖPNV oder bieten andere Mobilitätsangebote (z. B. Tankgutscheine) an. Ebenso 15 % bauen auf die Ausweitung des Homeoffice-Angebots und 8 % haben ihre Dienstwagen- oder Autoflottenregelung angepasst. So melden zum Beispiel einige Betriebe, ihre Autoflotte auf E-Fahrzeuge umgestellt zu haben.³³ Dies wurde über ein Freitextfeld abgefragt.

Im Vergleich der Wirtschaftsbereiche ist zu erkennen, dass Dienstleister mit 17 % etwas häufiger ihr Homeoffice-Angebot ausweiten (Industrie: 13 %, Handel: 12 %). Auch wird hier mit 18 % stärker versucht, die Mitarbeitenden durch Zuschüsse für den ÖPNV zu entlasten (Industrie: 14 %, Handel: 10 %). Industrieunternehmen sprechen häufiger von einer Verminderung der Dienstreisen bzw. von einem Reisetopp (23 %).

Großunternehmen setzen mit einem Anteil von 28 % stärker als Kleinunternehmen (13 %) auf weniger Dienstreisen bzw. einen Reisetopp. Kleine und mittlere Unternehmen bieten verstärkt digitale Meetings statt Präsenztermine an (29 %).

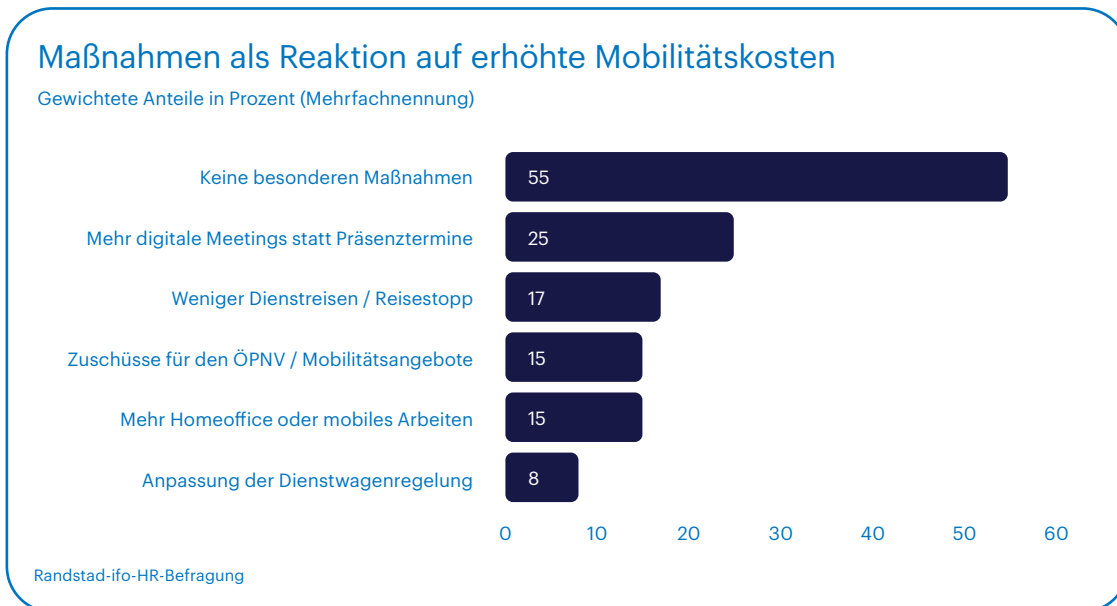


Abbildung 3

Arbeitsbelastung häufiger gestiegen als gesunken

In den vergangenen zwölf Monaten ist die Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden häufiger gestiegen als gesunken. 38 % der Unternehmen melden eine Zunahme der Arbeitsbelastung, während 21 % von einer Abnahme sprechen (vgl. Abb. 4). Dabei geben 6 % eine deutliche Steigerung an, für 32 % ist die Belastung „eher gestiegen“. Bei 17 % der Betriebe war von einer eher gesunkenen Belastung die Rede, in 4 % der Fälle ist sie stark gesunken. Für 41 % der Unternehmen ist der Arbeitsaufwand folglich unverändert geblieben. Somit zeichnet sich ein zwiegespaltenes Bild: möglicherweise sind Betriebe zurückhaltender bei Neueinstellungen von Personal oder es muss aufgrund der wirtschaftlichen Unsicherheit effizienter gearbeitet werden, was die Arbeitsbelastung für Mitarbeitende steigen lässt. Gleichzeitig bedeutet ein Rückgang der Auftragslage oder möglicherweise auch die Nutzung von Künstlicher Intelligenz im Arbeitsalltag eine sinkende Arbeitsbelastung.

Bei Industrieunternehmen lässt sich ein stärkerer Anstieg des Arbeitsaufwands erkennen. 9 % melden, dass die Be-

lastung in den vergangenen zwölf Monaten deutlich gestiegen ist, bei 35 % ist sie eher gestiegen. Allerdings wird hier auch am häufigsten (23 %) von einem Rückgang gesprochen (eher gesunken: 18 %, deutlich gesunken: 5 %). Das heißt, in der Industrie ist ein polarisierender Effekt am deutlichsten zu spüren. Im Handel und im Dienstleistungssektor sind die Entwicklungen ähnlich zum Gesamteffekt: in beiden Sektoren melden 35 % einen Anstieg und 21 % einen Rückgang der Belastung.

Hinsichtlich der Größenklassen gibt es deutliche Unterschiede. Über die Hälfte (56 %) der mittelgroßen Unternehmen geben an, dass die Arbeitsauslastung gestiegen ist, während nur etwas über ein Viertel (29 %) der Kleinunternehmen entsprechend meldet. Dazwischen liegen Großunternehmen (36 %) und kleine und mittlere Unternehmen (38 %). Bei den Kleinunternehmen gibt es mit 44 % die meisten Stimmen hinsichtlich einer unveränderten Arbeitsauslastung, bei mittelgroßen Unternehmen sprechen die wenigsten Betriebe von einer unveränderten Situation (26 %).

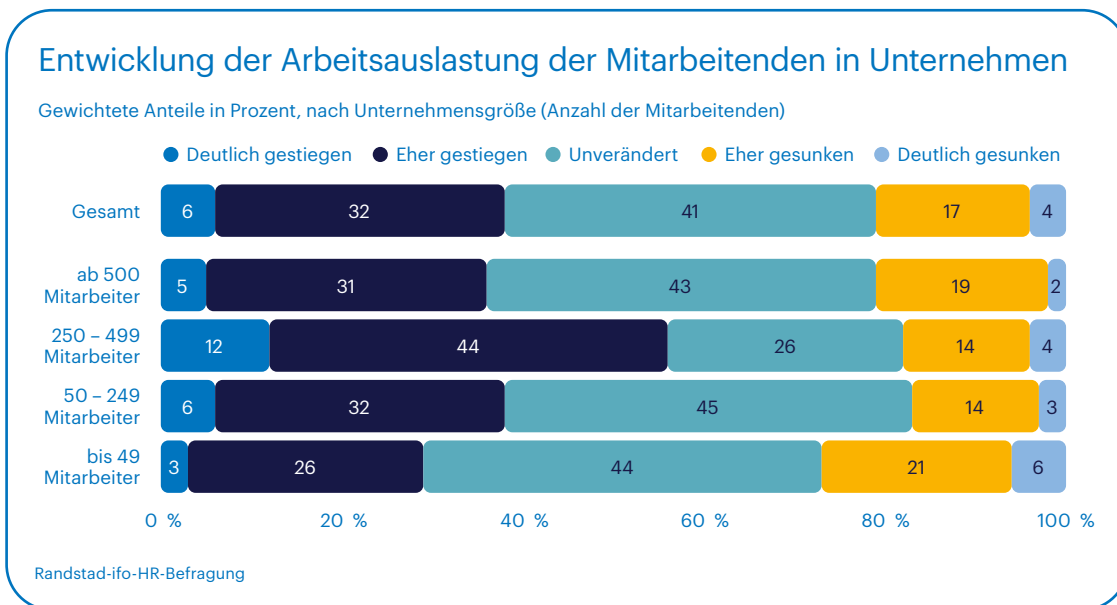


Abbildung 4

Mentale Belastung oder Stress in Unternehmen gestiegen

Bei über der Hälfte (51 %) der Unternehmen ist die mentale Belastung oder Stress bei Mitarbeitenden in den vergangenen zwölf Monaten gestiegen (vgl. Abb. 5). 43 % der Unternehmen meldet, dass die mentale Belastung bei den Beschäftigten „eher gestiegen“ ist, in 8 % der Fälle ist sie sogar stark gestiegen. Knapp die Hälfte (45 %) der Betriebe erkennt bei ihren Mitarbeitenden in dieser Hinsicht keine Veränderung. Nur bei 3 % hat die Belastung abgenommen.

Bei Industrieunternehmen hat das Stressniveau im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt stärker zugenommen (57 %). In diesem Bereich haben die Betriebe derzeit besonders mit Herausforderungen wie Preissteigerungen, Auftragsrückgang oder Stellenabbau zu kämpfen. Im Dienstleistungssektor ist die Zahl der entsprechenden Meldungen zwar etwas geringer, mit 48 % allerdings

ebenfalls noch auffallend hoch. Der Handel entspricht mit 52 % dem Gesamtschnitt.

Im Größenklassenvergleich lassen sich klare Unterschiede erkennen. Bei mittelgroßen Unternehmen (73 %) und kleinen und mittleren Unternehmen (57 %) ist der Anteil an Beschäftigten, die von einer gestiegenen mentalen Belastung sprechen am höchsten. Das passt zur aktuell schwierigen Situation mittelständischer Unternehmen in Deutschland. Probleme wie gestiegene Energiepreise, Lieferkettenstörungen und die Bürokratie machen diesen Betrieben momentan stark zu schaffen. Kleinunternehmen erkennen bei ihren Mitarbeitenden hingegen deutlich seltener eine Zunahme des Stresslevels. 38 % geben eine Steigerung in den vergangenen zwölf Monaten an. Dazwischen liegen Großunternehmen mit 53 %.

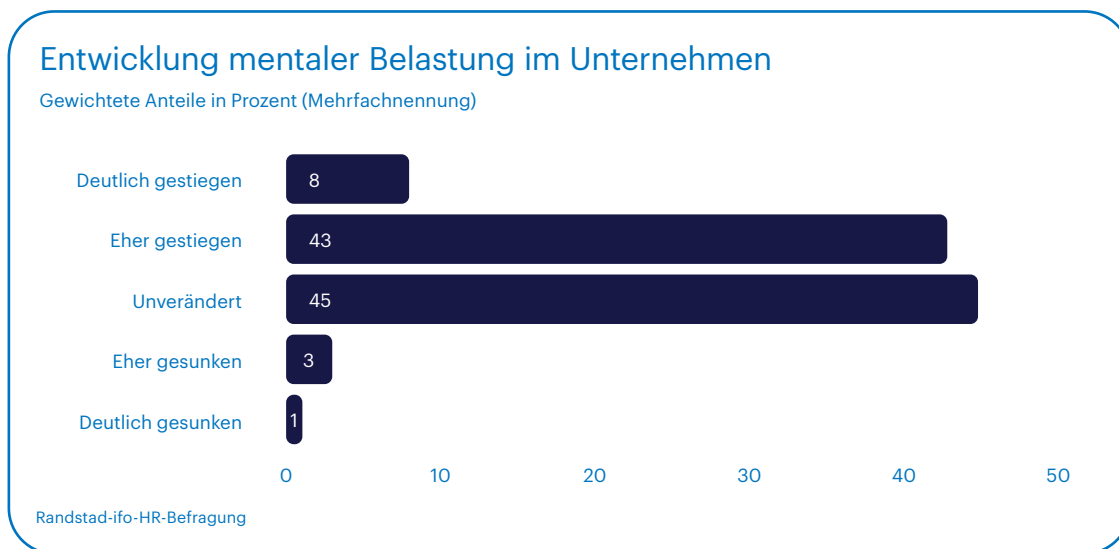


Abbildung 5

Unsicherheit größte mentale Belastung in Unternehmen

Die Ursache für mentale Belastung bei ihren Mitarbeitenden sehen die Unternehmen vor allem bei der Unsicherheit bezüglich der wirtschaftlichen Lage und Auftragsentwicklung (49 %), gefolgt von Veränderungsprozessen im Unternehmen (45 %) (vgl. Abb. 6). Etwas mehr als ein Drittel der Teilnehmer nennt eine hohe Arbeitsmenge und hohen Zeitdruck (37 %) sowie Personalengpässe (35 %) als Auslöser. Etwa ein Viertel der Teilnehmer (24 %) sieht Konflikte im Team oder mit Führungskräften als Treiber mentaler Belastung, 17 % nennen Personalabbau bzw. Umstrukturierung. 10 % der Unternehmen nehmen momentan keine besonderen Belastungen wahr. Weiterhin wurden die politische Unsicherheit, Kundenverhalten, sowie private Angelegenheiten genannt.⁴⁴ Dies wurde über ein Freitextfeld abgefragt.

Während in Industrieunternehmen die Unsicherheit bezüglich der wirtschaftlichen Lage und Auftragsentwick-

lung eine deutlich größere Rolle spielt (59 %) als im Handel (48 %) und im Dienstleistungssektor (42 %), wird in Dienstleistungsunternehmen häufiger eine hohe Arbeitsmenge und ein hoher Zeitdruck betont (39 %, Industrie: 37 %, Handel: 32 %). Mehr als die Hälfte der Industrieunternehmen gibt Veränderungsprozessen im Unternehmen an (53 %), im Handel sind es 44 % und im Dienstleistungssektor 40 %.

Im Größenklassenvergleich zeigt sich, dass Veränderungsprozesse im Unternehmen mit steigender Unternehmensgröße eine zunehmend wichtigere Rolle spielen. Während in Kleinunternehmen 30 % davon berichten, sind es in Großunternehmen 65 %. Gleichzeitig gaben 15 % der Kleinunternehmen an, keine besonderen Belastungstreiber zu spüren, während dies nur bei 6 % der Großunternehmen der Fall ist.



Abbildung 6

Knapp die Hälfte der Unternehmen erachtet Teilkrankschreibung als wenig sinnvoll

Fast die Hälfte der Unternehmen erachtet die Möglichkeit einer Teilkrankschreibung als nicht sinnvoll. So sagen jeweils 24 % der Teilnehmenden, dass sie dies als gar nicht sinnvoll oder eher nicht sinnvoll erachten (vgl. Abb. 7). Dahingegen gaben 27 % an, die Regelung für sehr sinnvoll (8 %) oder eher sinnvoll (19 %) zu halten. Weitere 25 % zeigen sich neutral.

Während im Handel 29 % die Teilkrankschreibung als sinnvoll erachten, sind es im Dienstleistungssektor 27 %

und in der Industrie 26 %. Handelsunternehmen sehen das Instrument zudem am wenigsten kritisch, 45 % geben an, eine Teilkrankschreibung für nicht sinnvoll zu halten (Dienstleistungen: 48 %, Industrie: 50 %).

Vor allem mittelgroße Unternehmen stehen der Teilkrankschreibung kritisch gegenüber. 52 % halten die Teilkrankschreibung für eher nicht sinnvoll oder gar nicht sinnvoll. Bei Kleinunternehmen sind es 48 %, bei Großunternehmen 46 %.

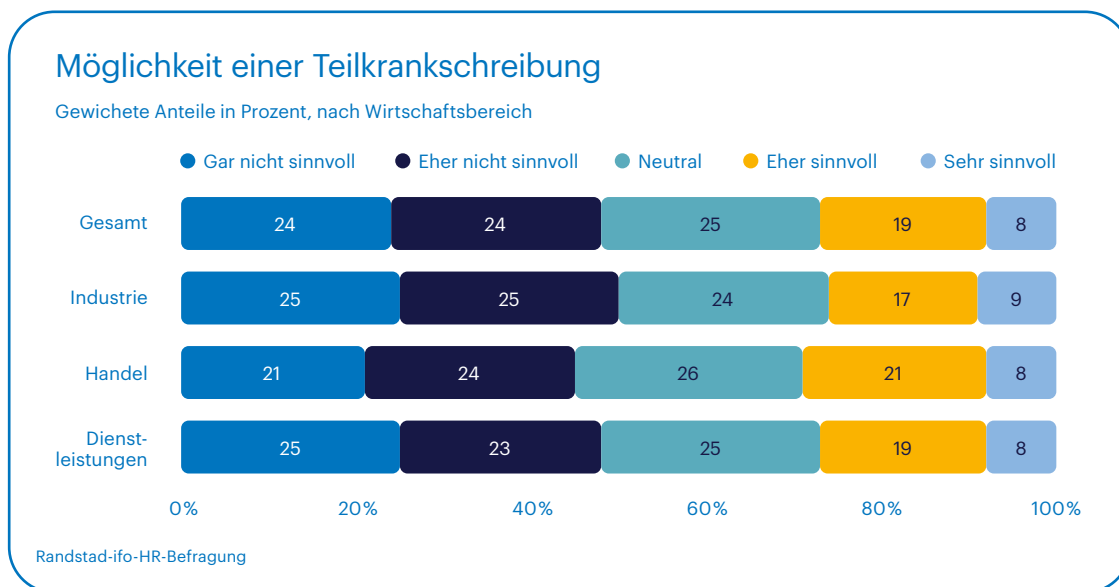


Abbildung 7

Kaum positive Effekte durch Teilkrankschreibung

Auf die Frage nach positiven Effekten durch die Teilkrankschreibung, antwortet exakt ein Drittel der Unternehmen mit kürzeren Fehlzeiten von Mitarbeitenden (vgl. Abb. 8). Weitere 31 % hoffen auf eine schnellere Rückkehr erkrankter Beschäftigter. Jedes fünfte Unternehmen (21 %) hofft auf einen längeren Einsatz von Fachkräften trotz gesundheitlicher Einschränkungen. Für 12 % spricht eine flexiblere Personalplanung für die Teilkrankschreibung. Der Großteil der Betriebe (47 %) erwartet durch die Teilkrankschreibung allerdings keine wesentlichen positiven Effekte.

Im Dienstleistungssektor sieht die Hälfte der befragten Unternehmen keine wesentlichen positiven Effekte (50 %), im Handel sind es mit 46 % und in der Industrie mit 45 % etwas weniger. Industrieunternehmen hoffen vor allem auf eine schnellere Rückkehr erkrankter Mitarbeitender (38 %, Handel: 29 %, Dienstleistungen: 28 %). Außerdem auf eine schnellere Rückkehr erkrankter Mitarbeitender hoffen vor allem mittelgroße Unternehmen (44 %) und Großunternehmen (38 %). Bei kleinen und mittleren Unternehmen wurde dies mit 33 % seltener genannt. Bei Kleinunternehmen war es nur in etwa jedes fünfte Unternehmen (22 %).

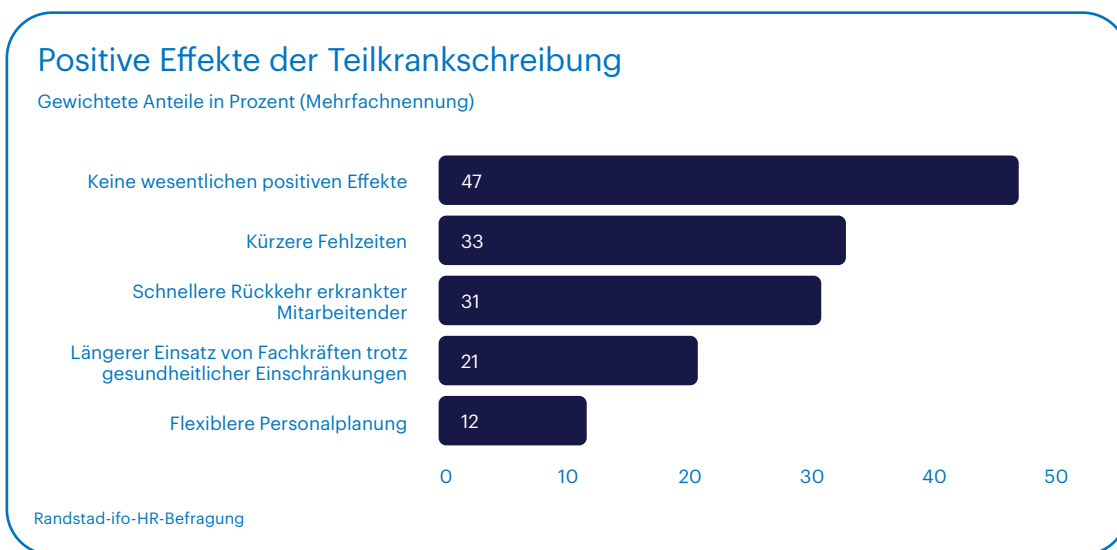


Abbildung 8

Abgrenzung zur Arbeitsunfähigkeit als Herausforderung bei Teilkrankschreibung

Die größte Herausforderung bezüglich der Teilkrankschreibung sehen Unternehmen vor allem darin, eine Abgrenzung zwischen arbeitsfähig und arbeitsunfähig zu finden. Dies nannten 76 % der Unternehmen (vgl. Abb. 9). Weitere 57 % sehen einen zusätzlichen organisatorischen Aufwand. 49 % merken an, dass eine Teilkrankschreibung in vielen Tätigkeiten kaum umsetzbar sei. Außerdem befürchten 35 %, dass eine Überforderung erkrankter Mitarbeitender die Folge sein könnte. Nur 6 % sehen keine besonderen Herausforderungen.

Der Dienstleistungssektor empfindet dabei mit 8 % am häufigsten keine besonderen Herausforderungen, gefolgt vom Handel (6 %) und der Industrie (4 %).

Der Größenklassenvergleich zeigt, dass die Unternehmen mit zunehmender Größe die Umsetzung einer Teilkrankschreibung als schwieriger erachten. Bei Kleinunternehmen geben 9 % an, dass es keine besonderen Herausforderungen gibt, bei kleinen und mittleren Unternehmen sowie mittelgroßen Unternehmen sind es 5 % und 8 %. Großunternehmen sind sich hingegen einig, dass es durchaus besondere Herausforderungen gibt. Diese nennen vor allem die schwierige Abgrenzung zwischen arbeitsfähig und arbeitsunfähig (88 %). Bei mittelgroßen Unternehmen stimmen dem 76 % zu, bei kleinen und mittleren Unternehmen 77 % und bei Kleinunternehmen 71 %.

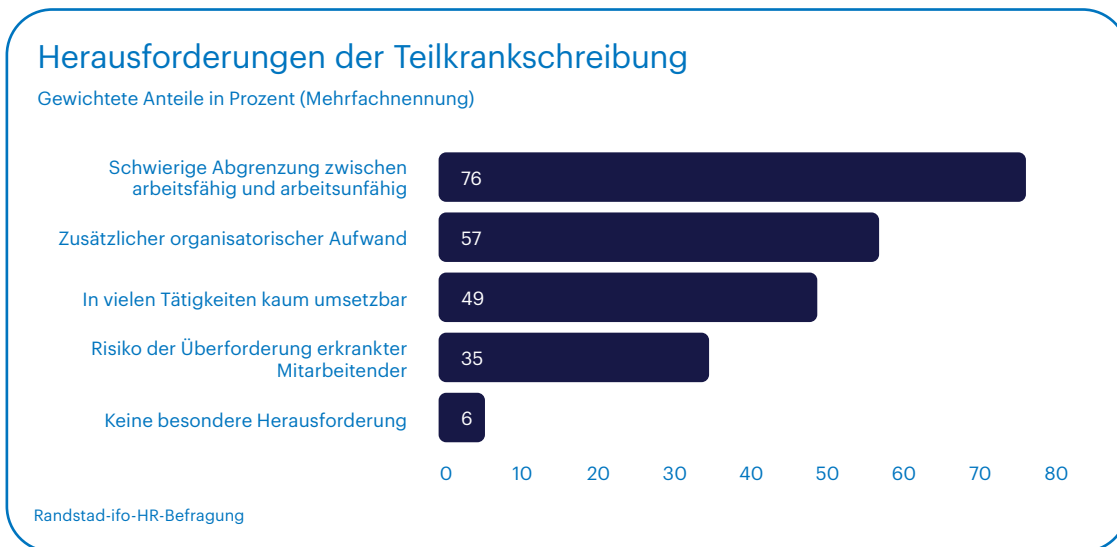


Abbildung 9

Teilkrankschreibung am ehesten in der Administration möglich

Zusätzlich zu den Effekten einer möglichen Teilkrankschreibung wurden die Unternehmen danach befragt, in welchen Unternehmensbereichen eine Umsetzung dieser möglich wäre. Mit Abstand am häufigsten (55 %) wurde dabei die Administration genannt (vgl. Abb. 10). Weitere 33 % nannten Vertrieb und Kundenservice. 27 % sprachen sich für den Bereich Dienstleistung und Beratung aus. 24 % nannten den Bereich Wissensarbeit. In den Unternehmensbereichen Logistik (11 %) und Produktion (8 %) ist dies deutlich seltener umsetzbar. Knapp ein Drittel der Unternehmen (32 %) gab an, dass eine Teil-

krankschreibung in ihrem Unternehmen gar nicht sinnvoll umsetzbar sei.

Dies ist vor allem in Kleinunternehmen der Fall, hier gaben 40 % an, dass eine Teilkrankschreibung in ihrem Unternehmen generell nicht sinnvoll umsetzbar sei. Bei kleinen und mittleren Unternehmen ist dies in 29 % der Unternehmen der Fall, bei mittelgroßen Unternehmen mit 26 % nochmals seltener. In Großunternehmen waren es 25 %.

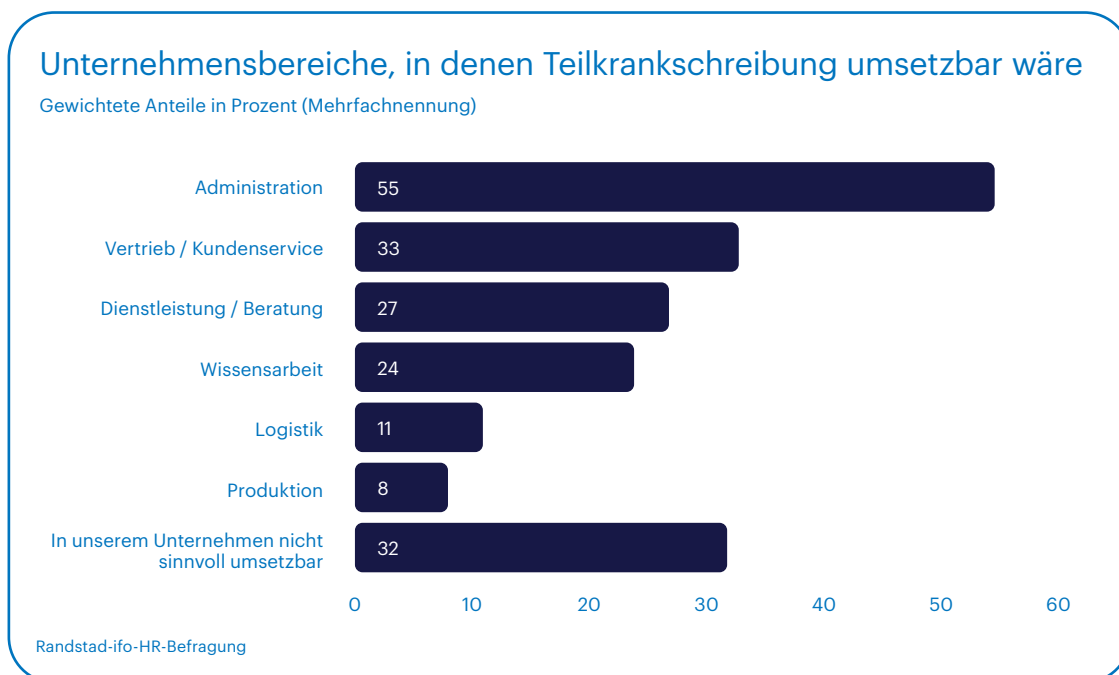


Abbildung 10

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. Wir sind Partner für Talente und Kunden und kennen den Arbeitsmarkt genau. Durch unsere vier Spezialisierungen – Operational, Professional, Digital und Enterprise – unterstützen wir Unternehmen dabei, mit leistungsfähigen, vielfältigen und agilen Teams erfolgreich zu sein. Wir bieten Menschen mit jeglichem Hintergrund faire Jobchancen und helfen ihnen, mit der sich stetig wandelnden Arbeitswelt mitzuhalten.

Randstad Deutschland ist mit rund 31.800 Mitarbeitenden, darunter 1.800 internen, und 390 Standorten in 270 Städten vertreten. Unser Umsatzvolumen umfasste 2025 1,493 Milliarden Euro. CEO ist Henri Viswat. 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. 2025 hat Randstad mit rund 38.000 Mitarbeitenden weltweit mehr als 1,7 Millionen Personen in 39 Ländern bei ihrer Suche nach einem für sie passenden Job geholfen sowie fast 150.000 Kunden unterstützt und damit einen Gesamtumsatz von 23,1 Milliarden Euro erwirtschaftet.

Februar 2026

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.