Ergebnisse: 1. Quartal 2026

Randstad-ifo-HR-Befragung

ifo INSTITUT
Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung
an der Universität München e.V.

randstad

Randstad-ifo-HR-Befragung

Highlights

- Etwa drei Viertel der Unternehmen (76%) nutzen flexible Arbeitszeiten als Anreiz zum Anwerben von Arbeits- und Fachkräften.
- 36% der Betriebe glauben, dass die Aktivrente ein wirksames Mittel gegen den Arbeits- und Fachkräftemangel ist.
- 70% der Unternehmen beschäftigen bereits Mitarbeiter in Rente. Wissenserhalt und Know-how-Transfer sind die häufigsten Gründe dafür.
- 37% der Beschäftigten in den befragten Unternehmen sind über 50 Jahre.
- 38% der Unternehmen ergreifen Maßnahmen, um Mitarbeitende länger im Unternehmen zu halten.
- Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen (87%) stellt älteren Beschäftigten flexiblere Arbeitsmodelle zur Verfügung, um diese länger im Unternehmen zu halten.

Der demografische Wandel und der anhaltende Arbeits- und Fachkräftemangel stellen Unternehmen vor große Herausforderungen. Gleichzeitig wächst die Bedeutung älterer Beschäftigter für die Sicherung von Wissen, Erfahrung und Produktivität. Vor diesem Hintergrund gewinnt die vor kurzem eingeführte Aktivrente an Aufmerksamkeit: Sie soll Anreize schaffen, über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus erwerbstätig zu bleiben. Wie stehen Unternehmen zu diesem Ansatz? Welche Chancen sehen sie? Wie viele Rentner und ältere Beschäftigte sind schon jetzt in den Unternehmen beschäftigt? Die folgenden Befragungsergebnisse des ersten Quartals der Randstad-ifo-HR-Befragung geben Einblicke in die Einschätzungen, Erwartungen und Strategien von Unternehmen im Umgang mit älteren Beschäftigten und Rentnern. Außerdem beschäftigt sich die Randstad-ifo-HR-Befragung jedes Jahr im ersten Quartal mit dem Thema Recruiting und Weiterbildung.

Im ersten Quartal 2026 nahmen an der Befragung 531 HR-Verantwortliche teil. Davon stammen 40 % aus dem Verarbeitenden Gewerbe, 25 % aus dem Handel und 35 % aus dem Dienstleistungssektor. Mit Blick auf die Unternehmensgröße teilen sich die Umfrageteilnehmer wie folgt auf: 39 % der Teilnehmenden stammen aus Kleinunternehmen, weitere 39 % aus kleinen und mittleren Firmen. 11 % entfielen auf Auskünfte von mittelgroßen Unternehmen und ebenfalls 11 % 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

ifo INSTITUT
Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung
an der Universität München e.V.

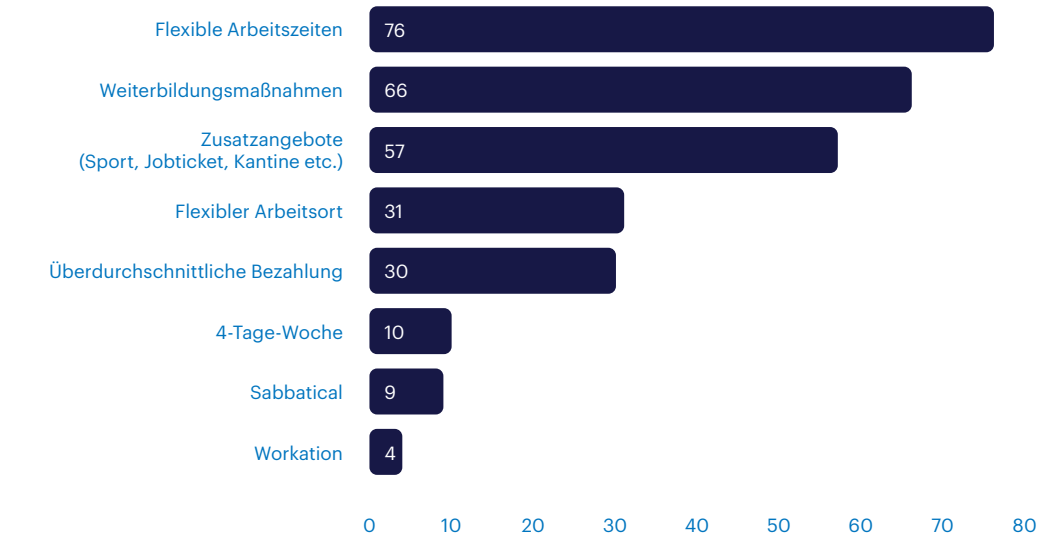
randstad

Flexible Arbeitszeiten als Lockmittel für Arbeits- und Fachkräfte

In Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels stehen Unternehmen im Wettbewerb um das Anwerben von Arbeits- und Fachkräften. Hierbei entwickeln Unternehmen (unterschiedliche) Strategien, um Beschäftigte für sich zu gewinnen. In der Umfrage gaben Unternehmen am häufigsten an, flexible Arbeitszeiten zu nutzen, um Arbeits- und Fachkräfte anzuwerben. Etwa drei Viertel der Teilnehmer nutzen dieses Instrument (76 %) (vgl. Abb. 1). Dies entspricht genau dem Vorjahreswert. Weitere 66 % nutzen Weiterbildungsmaßnahmen, um sich für Bewerber attraktiv zu machen (2025: 68 %). Das Nutzen von Zusatzangeboten (wie z.B. Sportangebote, Jobticket oder Kantine) hat sich mit 57 % im Vergleich zum Vorjahr etwas verringert: 2025 gaben noch 60 % an, diese ihren Bewerbern anzubieten. Auch das Angebot eines flexiblen Arbeitsortes hat sich geringfügig von 34 % im Jahr 2025 auf 31 % verringert. Eine überdurchschnittliche Bezahlung bieten 30 % der Unternehmen (2025: 32 %). Eine geringe Rolle spielen die 4-Tage-Woche (10 %), das Sabbatical (9 %) sowie die Workation (4 %).

Anreize zum Anwerben von Arbeits-und Fachkräften

Gewichtete Anteile in Prozent



Randstad-ifo-HR-Befragung

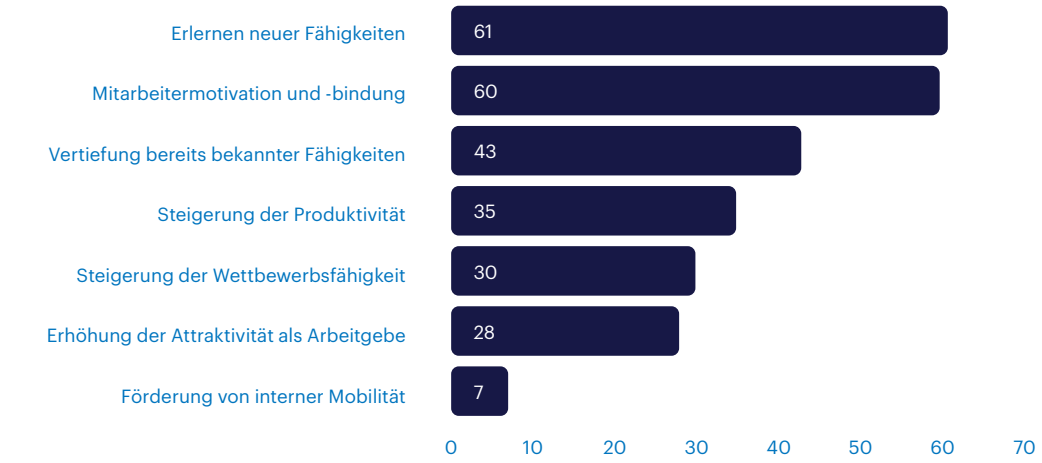
Abbildung 1

Weiterbildungsangebot als Mittel für Mitarbeitermotivation

Die Frage nach der primären Motivation der Unternehmen für das Anbieten von Weiterbildungen beantwortete die Mehrheit der Teilnehmenden (61 %) mit dem Erlernen neuer Fähigkeiten (vgl. Abb. 2). Fast ein ebenso großer Anteil (60 %) nutzt diese für die Mitarbeitermotivation und -bindung. Weitere 43 % gaben an, dass bereits bekannte Fähigkeit vertieft werden sollen. 35 % der Betriebe hoffen auf eine Steigerung der Produktivität durch den Besuch von Weiterbildungen. 30 % glauben, dass sie durch Weiterbildungen ihre Wettbewerbsfähigkeit verbessern können. 28 % nehmen dieses Instrument als Mittel im Kampf um den Arbeits- und Fachkräftemangel und erhoffen sich dadurch eine Erhöhung ihrer Attraktivität als Arbeitgeber. Die Förderung von interner Mobilität spielt nur eine untergeordnete Rolle (7 %).

Primäre Motivation des Weiterbildungsangebots

Gewichtete Anteile in Prozent



Randstad-ifo-HR-Befragung

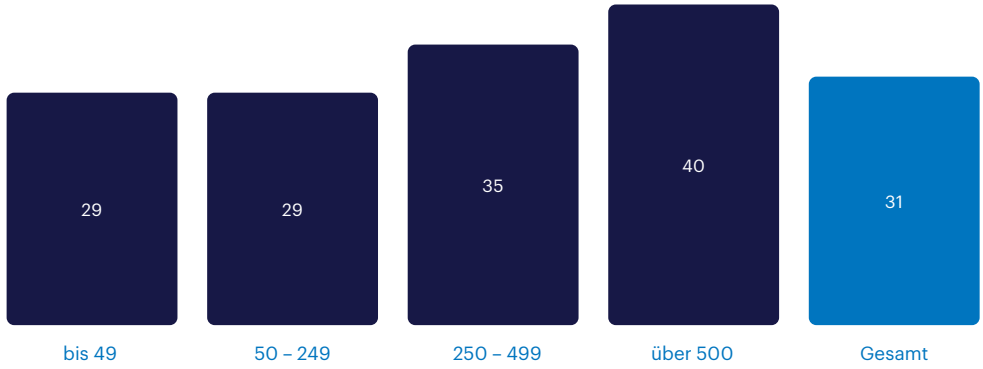
Abbildung 2

Im Jahr 2025 haben bei ungefähr jedem dritten Unternehmen (31 %) Mitarbeitende an einer Weiterbildung teilgenommen. Das entspricht exakt dem Vorjahreswert. Erneut ist der Anteil bei Großunternehmen mit 40 % am höchsten. Mit abnehmender Mitarbeiteranzahl sinkt auch die Weiterbildungsquote in den Unternehmen, bei Kleinunternehmen und kleinen und mittleren Unternehmen liegt der Anteil jeweils nur bei 29 % (vgl. Abb. 3).

Die Weiterbildungsquote ist im Vergleich der Wirtschaftsbereiche im Dienstleistungssektor mit 35 % am größten, danach folgen die Industrie (29 %) und der Handel (27 %). Diese Reihenfolge wurde so bereits im Vorjahresquartal ermittelt.

Anteil an Mitarbeitenden, die im Jahr 2025 an einer Weiterbildung teilgenommen haben

Gewichtete Anteile in Prozent, nach Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden)



Randstad-ifo-HR-Befragung

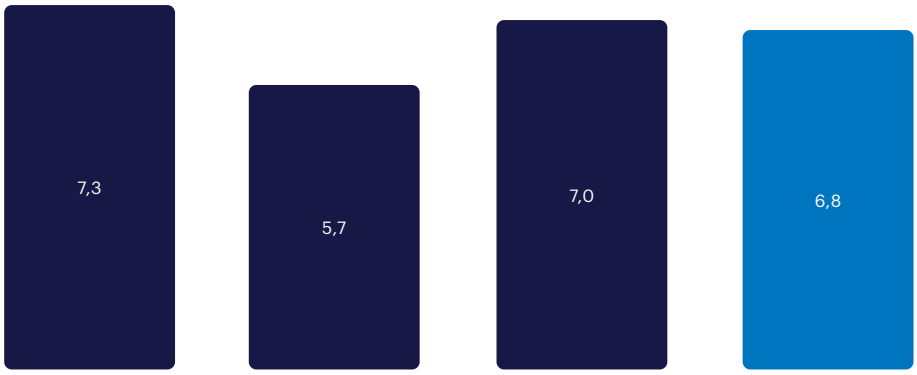
Abbildung 3

Zusätzlich zur Häufigkeit von Weiterbildungen wurden die Unternehmen auch nach der Weiterbildungsdauer befragt. Die durchschnittliche Dauer wurde mit 6,8 Stunden pro Woche angegeben. Damit ist diese im Vergleich zum Vorjahresquartal um 0,7 Stunden pro Woche zurückgegangen. Zwar dauerten Weiterbildungen weiterhin in der Industrie mit 7,3 Stunden am längsten, im ersten Quartal 2025 wurden hier allerdings noch 9,0 Stunden ermittelt. Auch im Handel ging die mittlere Dauer von Weiterbildungen zurück (5,7 Stunden aktuell; 6,4 Stunden Vorjahresquartal). Die Dauer bei den Dienstleistern verblieb konstant bei 7,0 Stunden pro Woche (vgl. Abb. 4). Wie im Vorjahr fallen Fortbildungen bei Kleinunternehmen am kürzesten aus (5,8 Stunden pro Woche), am längsten dauern sie bei mittelgroßen Unternehmen (8,7 Stunden).

Der Zeitpunkt der Weiterbildungen bleibt zum ersten Quartal 2025 unverändert. Nach wie vor besucht die große Mehrheit (89 %) der Mitarbeitenden Weiterbildungen während der regulären Arbeitszeit. Nur 7 % tun dies vor oder nach der regulären Arbeitszeit, an den Wochenenden sind es noch weniger Mitarbeitende (4 %). In der Industrie fällt der Besuch etwas häufiger als im Schnitt auf die reguläre Arbeitszeit (95 %), bei den Dienstleistern sind mehr Mitarbeitende auch am Wochenende aktiv (7 %). Auch bei Kleinunternehmen werden die Wochenenden etwas häufiger genutzt (6 %), Großunternehmen bieten Weiterbildungen fast ausschließlich während der regulären Arbeitszeit an (93 %).

Durchschnittlicher Umfang einer Weiterbildung

Gewichtete Anteile in Prozent, nach Wirtschaftsbereichen



Randstad-ifo-HR-Befragung

Abbildung 4

Aktivrente als hilfreiches Mittel gegen Arbeits- und Fachkräftemangel

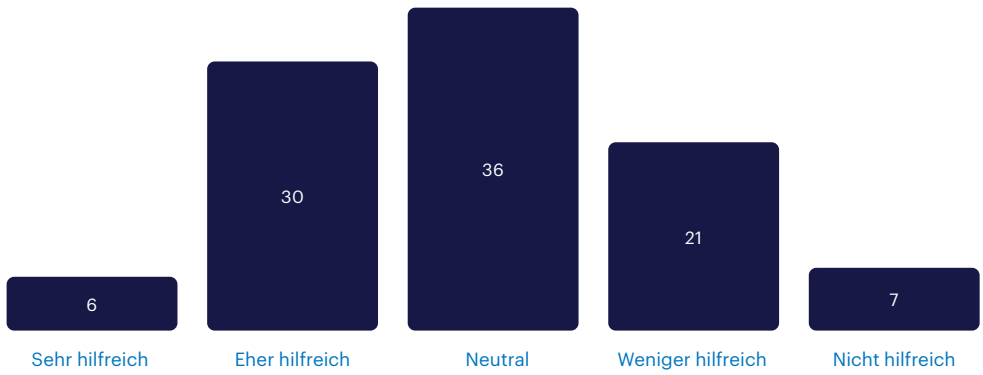
Etwas mehr als ein Drittel der Unternehmen (36 %) sehen die Einführung der Aktivrente als hilfreiches Mittel, um den Arbeits- und Fachkräftemangel zu bekämpfen. Dabei wurde ermittelt, dass 30 % diese als „eher hilfreich“ und 6 % als „sehr hilfreich“ ansehen (vgl. Abb. 5). Als Grund hierfür nannten einige Teilnehmer, dass viele Rentnerinnen und Rentner auch nach Renteneintritt weiter im Unternehmen bleiben wollen, was durch die Aktivrente nun vereinfacht wird.[2] 36 % der Betriebe wählten die neutrale Kategorie. Die restlichen 28 % der Unternehmen glauben an nur eine geringe oder keine Verbesserung des Arbeits- und Fachkräftemangels durch die Aktivrente. 21 % schreiben dieser „weniger hilfreiche“ Auswirkungen zu, 7 % erwarten, dass sie „nicht hilfreich“ sein wird.

Einige Betriebe beklagen, dass der Arbeits- und Fachkräftemangel durch die Aktivrente nur aufgeschoben, aber nicht gelöst wird.[3]

Spürbar positivere Auswirkungen erwartet der Handel (43 %), in der Industrie versprechen sich hingegen weniger Betriebe (29 %) eine verbesserte Position gegen den Arbeits- und Fachkräftemangel. Die Dienstleister liegen mit 37 % etwa in der Mitte. Im Größenklassenvergleich glauben mit 40 % kleine und mittelgroße Unternehmen am häufigsten an eine Verbesserung durch die Aktivrente, am seltensten mittelgroße Unternehmen (27 %). Kleinunternehmen liegen etwas unterhalb (35 %), Großunternehmen etwas oberhalb (39 %) des Durchschnitts.

Bekämpfung des Arbeits- und Fachkräftemangels durch Aktivrente

Gewichtete Anteile in Prozent



Randstad-ifo-HR-Befragung

Abbildung 5

[2] [3] Diese Antworten wurden anhand eines Textfelds abgefragt.

Ein Großteil der Betriebe beschäftigt bereits jetzt Mitarbeitende in Rente

Die Beschäftigung von Mitarbeitenden auch nach Renteneintritt ist aktuell – also auch schon vor Einführung der Aktivrente – ein relevantes Thema. Mehr als zwei Drittel (70 %) der Betriebe geben an, dass in ihrem Unternehmen Mitarbeitende angestellt sind, die bereits Rente beziehen. Bei den restlichen 30 % ist das entsprechend nicht der Fall.

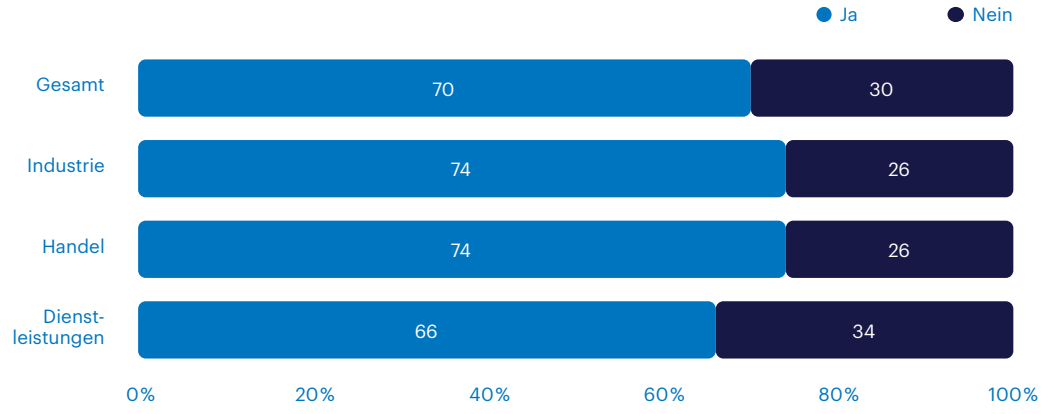
Dabei spielt die Beschäftigung von rentenfähigem Personal in der Industrie und im Handel (jeweils 74 %) eine spürbar größere Rolle als im Dienstleistungssektor (66 %) (vgl. Abb. 6). Auffällig ist, dass Rentnerinnen und Rentner bei Großunternehmen deutlich häufiger (82 %) tätig sind als bei Kleinunternehmen (58 %) (kleine und mittlere Unternehmen: 75 %; mittelgroße Unternehmen: 79 %).

Es wurde zusätzlich ermittelt, wie viele der angestellten Rentnerinnen und Rentner bereits vor Renteneintritt im Unternehmen beschäftigt waren – sprich, in wie vielen Fällen, das Unternehmen den Mitarbeitenden trotz rentenfähigen Alters halten konnte. Dabei zeigt sich, dass im Schnitt ein Großteil (83 %) der Rentnerinnen und Rentner auch vor ihrem Renteneintritt im Betrieb beschäftigt waren. Im Schnitt nur 17 % hingegen stiegen erst nach Rentenbeginn in ihre aktuelle Stelle ein.

Zu sehen ist, dass bei Großunternehmen angestellte Rentnerinnen und Rentner häufiger bereits davor im Unternehmen gearbeitet haben (91 %) als das bei Kleinunternehmen der Fall ist (79 %). Zudem fällt der Anteil im Handel im Vergleich mit 71 % geringer aus. In der Industrie gibt es im Vergleich hingegen sichtlich weniger (8 %) Rentnerinnen und Rentner, die ihre Stelle erst nach Renteneintritt begonnen haben.

Beschäftigung von Mitarbeitenden, die Rente beziehen

Gewichtete Anteile in Prozent, nach Wirtschaftsbereich



Randstad-ifo-HR-Befragung

Abbildung 6

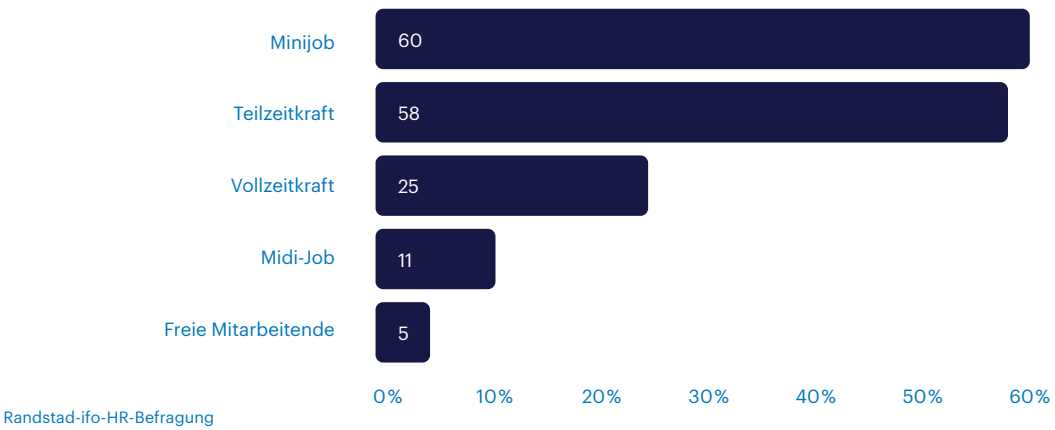
Minijob und Teilzeit häufigste Beschäftigungsform unter Rentnerinnen und Rentnern

Mitarbeitende, die bereits Rente beziehen, werden am häufigsten auf Basis eines Minijobs (60 %) angestellt. Mit einem Anteil von 58 % auch sehr verbreitet ist die Anstellung als Teilzeitkraft. Ein Viertel der angestellten Rentnerinnen und Rentnern übt trotz rentenfähigen Alters noch eine Vollzeittätigkeit aus. Der Midi-Job (11 %) und eine Anstellung als freier Mitarbeiter (5 %) kommt seltener vor (vgl. Abb. 7).

Eine Beschäftigung auf Minijob-Basis ist in der Industrie (65 %) und im Handel (64 %) verbreiteter als im Dienstleistungssektor (55 %). Auffällig ist, dass im Handel deutlich weniger Rentnerinnen und Rentner als im Gesamtdurchschnitt als Teilzeitkräfte angestellt sind (44 %). In der Industrie kommt die Vollzeittätigkeit etwas häufiger vor (31 %). Bei Großunternehmen wurde ein leicht erhöhter Anteil an angestellten Rentnerinnern und Rentnern, die einen Minijob ausüben, ermittelt (67 %). Die Beschäftigung auf Teilzeitbasis ist bei mittelgroßen Unternehmen (78 %) und Großunternehmen (69 %) stark verbreitet, bei Kleinunternehmen ist dies deutlich seltener der Fall (42 %).

Beschäftigungsformen von Renterinnen und Rentnern

gewichtete Anteile in Prozent



Randstad-ifo-HR-Befragung

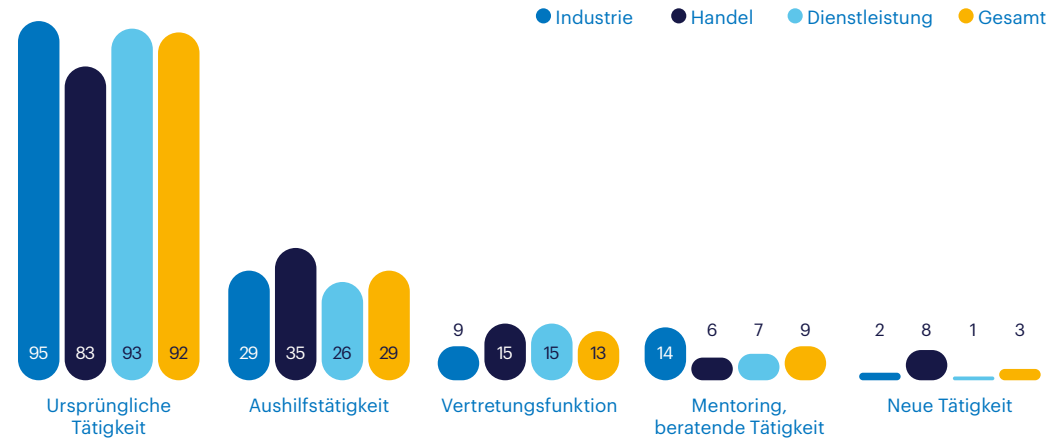
Abbildung 7

Rentnerinnen und Rentner üben mit großer Mehrheit ihre ursprüngliche Tätigkeit aus

Neben der Beschäftigungsform wurde auch ermittelt, welche Tätigkeit Rentnerinnen und Rentner im Unternehmen ausüben. Dabei zeigte sich, dass diese mit großer Mehrheit (92 %) ihre ursprüngliche Tätigkeit ausüben. Bei 29 % der Unternehmen gehen Rentnerinnen und Rentner einer Aushilfstätigkeit nach. Weitere 13 % sind in einer Vertretungsfunktion, 9 % geben Wissen in Form von Mentoring oder durch eine beratende Tätigkeit weiter. Nur 3 % beginnen nach Renteneintritt noch mit einer neuen Tätigkeit (vgl. Abb. 8). Im Handel ist der Anteil derer, die ihre ursprüngliche Tätigkeit ausüben mit 83 % spürbar geringer als im Gesamtdurchschnitt, dafür gehen mit 35 % Rentnerinnen oder Rentner hier häufiger einer Aushilfstätigkeit nach. Mentoring bzw. die Beschäftigung in einer beratenden Tätigkeit ist in der Industrie etwas stärker ausgeprägt (14 %). Im Größenklassenvergleich fällt auf, dass Mentoring bzw. beratende Tätigkeiten in Großunternehmen deutlich häufiger verbreitet sind (23 %). Möglicherweise gibt es dort etablierte Strukturen, um sicherzustellen, dass kein Wissen verloren geht. Bei Kleinunternehmen ist dieser Anteil mit 3 % deutlich geringer.

Typische Tätigkeit von Rentnerinnen und Rentnern

Gewichtete Anteile in Prozent, nach Wirtschaftsbereich



Randstad-ifo-HR-Befragung

Abbildung 8

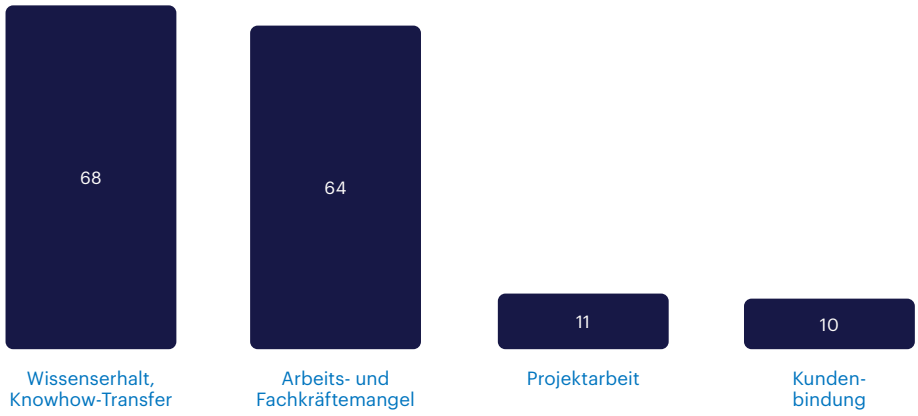
Wissenserhalt und Know-how-Transfer häufigster Grund für Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern

Ältere Arbeitnehmer – vor allem solche mit langjähriger Betriebszugehörigkeit – sind oft im Besitz von spezifischem Wissen, das für Unternehmen sehr wichtig sein kann. 68 % der Betriebe geben an, dass für sie der Wissenserhalt und Know-how-Transfer ein Grund für eine Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern ist. Knapp dahinter folgt mit 64 % der Arbeits- und Fachkräftemangel. 11 % der Unternehmen versuchen durch die Weiterbeschäftigung von Angestellten nach Rententritt Projektarbeit weiterführen zu können. Für 10 % ist die Kundenbindung ein wichtiger Faktor (vgl. Abb. 9). Know-how-Transfer ist in der Industrie noch häufiger als im Gesamtdurchschnitt ein Thema (79 %), im Dienstleistungssektor etwas seltener (58 %). Bei der Kundenbindung sticht mit 16 % der Handel hervor.

Zudem wurde ermittelt, welche Gründe für Unternehmen gegen eine Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern sprechen (vgl. Abb. 10). Exakt die Hälfte der Betriebe gibt keinen Bedarf an zusätzlichen Arbeits- und Fachkräften an. Nur knapp weniger als die Hälfte (46 %) berichten von dem Problem, dass es kein Arbeitsangebot von Rentnerinnen und Rentnern gibt. Weitere 16 % nennen gesundheitliche Einschränkungen, 12 % rechtliche Unsicherheiten. 6 % sprechen von einer mit der Beschäftigung verbundenen hohen Bürokratie. Es zeigt sich, dass Großunternehmen deutlich seltener über ein fehlendes Arbeitsangebot an Rentnerinnen und Rentnern klagen (15 %) als in kleinen und mittleren Unternehmen (54 %) sowie in Kleinunternehmen (51 %). Dafür nennen Großunternehmen spürbar häufiger rechtliche Unsicherheiten als Problem (42 %) als Kleinunternehmen (6 %).

Gründe für Beschäftigung von Renterinnen und Rentnern

Gewichtete Anteile in Prozent

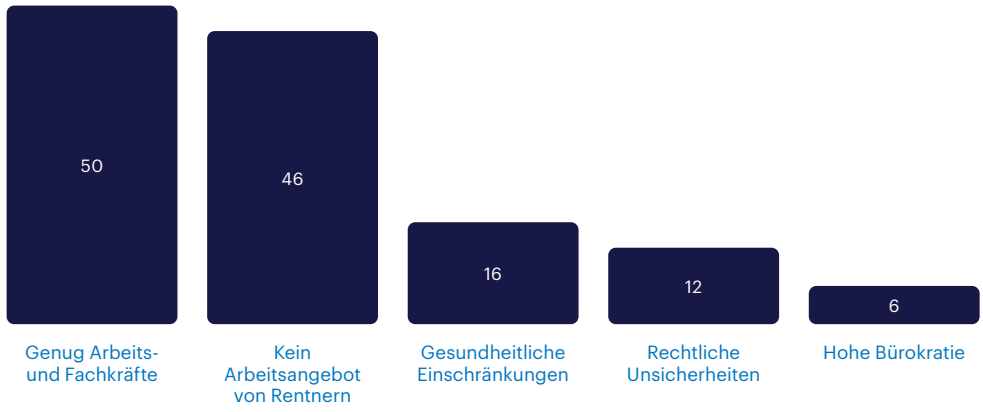


Randstad-ifo-HR-Befragung

Abbildung 9

Gründe gegen Beschäftigung von Renterinnen und Rentnern

Gewichtete Anteile in Prozent



Randstad-ifo-HR-Befragung

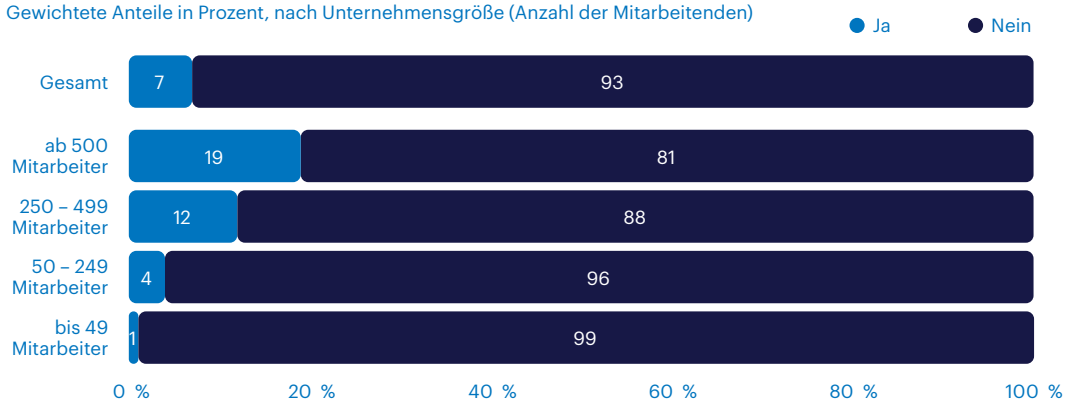
Abbildung 10

Kaum ein Unternehmen setzt auf Abfindungsmodelle für ältere Beschäftigte

Nur sehr wenige Unternehmen (7 %) setzen auf Abfindungsmodelle, um ältere Beschäftigte früher in Rente zu schicken (vgl. Abb. 11). Klar zu sehen ist, dass Modelle verbreiteter sind, je größer das Unternehmen ist. Knapp ein Fünftel (19 %) der Großunternehmen geben an, Abfindungsmodelle zu nutzen, bei Kleinunternehmen tut dies so gut wie keines (1 %). In der Industrie bieten etwas mehr Betriebe (14 %) ihren Mitarbeitenden diese Möglichkeit, bei den Dienstleistern ist das Modell kaum verbreitet (2 %). Die wenigen Unternehmen, die ein Abfindungsmodell anbieten, tun dies am häufigsten in Form von Altersteilzeit.

Einsatz von Abfindungsmodellen, um Mitarbeitende früher in Rente zu schicken

Gewichtete Anteile in Prozent, nach Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden)



Randstad-ifo-HR-Befragung

Abbildung 11

Mehr als ein Drittel der Beschäftigten ist über 50 Jahre

37 % der Beschäftigten in den befragten Unternehmen sind über 50 Jahre. Bei Kleinunternehmen ist der Anteil mit 41 % deutlich höher als bei mittelgroßen Unternehmen (33 %) und Großunternehmen (34 %) (vgl. Abb. 12).

Im Branchenvergleich sind die Beschäftigten im Handel am ältesten (39 %), gefolgt vom Dienst-leistungssektor (37 %) und der Industrie (36 %).

Anteil der Beschäftigten über 50 Jahre

Gewichtete Anteile in Prozent, nach Wirtschaftsbereich und Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden)

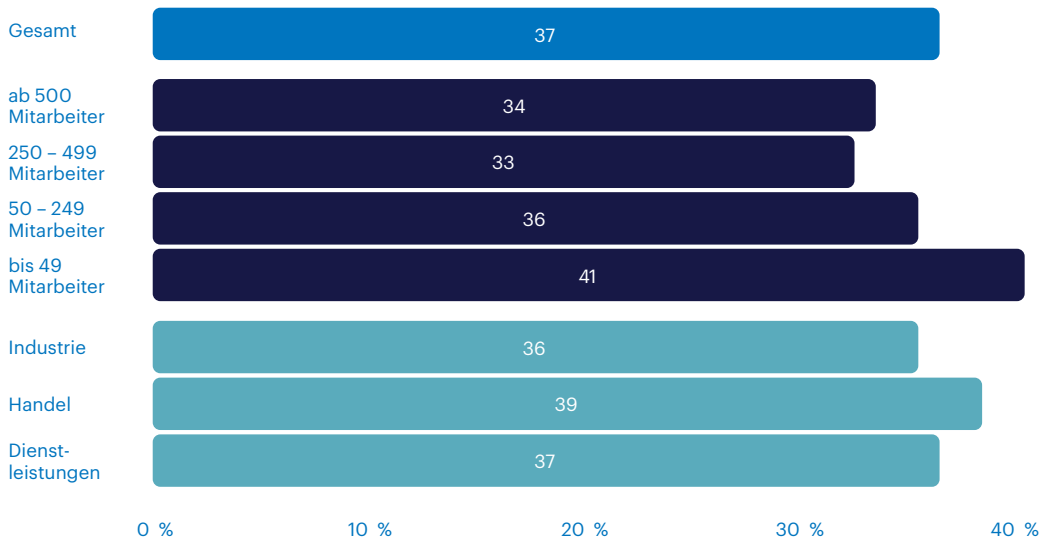


Abbildung 12

Bei Neueinstellungen liegt der Anteil der Beschäftigten über 50 Jahren mit 17 % deutlich niedriger als beim Gesamtbestand (vgl. Abb. 13). Auch hier ist der Anteil bei Kleinunternehmen mit 20 % merklich höher als bei mittelgroßen Unternehmen (10 %). Im Branchenvergleich ist der Anteil an Neueinstellungen von Beschäftigten über 50 mit 20 % im Handel am höchsten, gefolgt von 17 % im Dienstleistungssektor und 15 % in der Industrie. 14 % der Teilnehmenden gaben an, dass es im letzten Jahr keine Neueinstellungen gab.

Anteil an Neueinstellungen von Beschäftigten über 50 Jahren

Gewichtete Anteile in Prozent, nach Wirtschaftsbereich und Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeitenden)

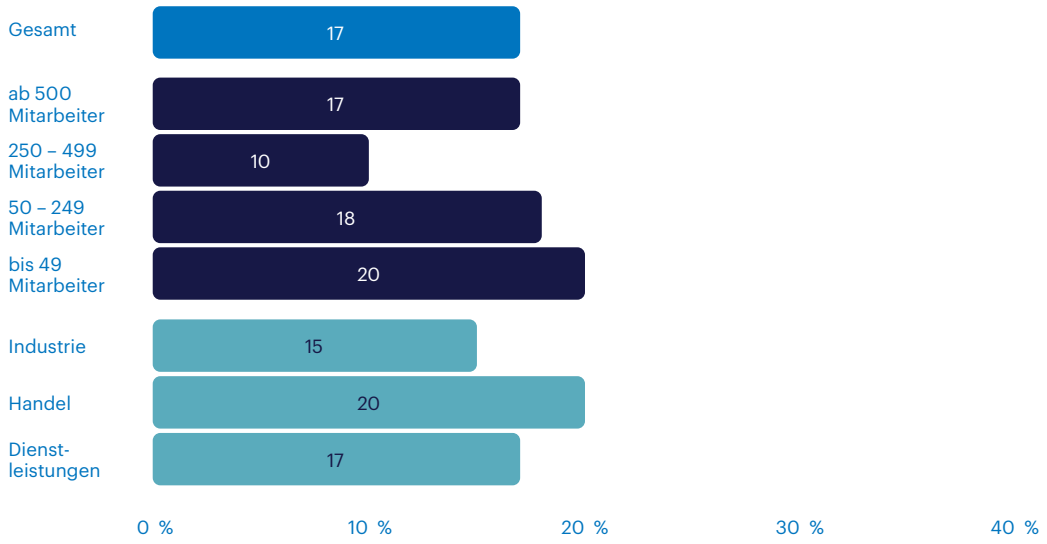


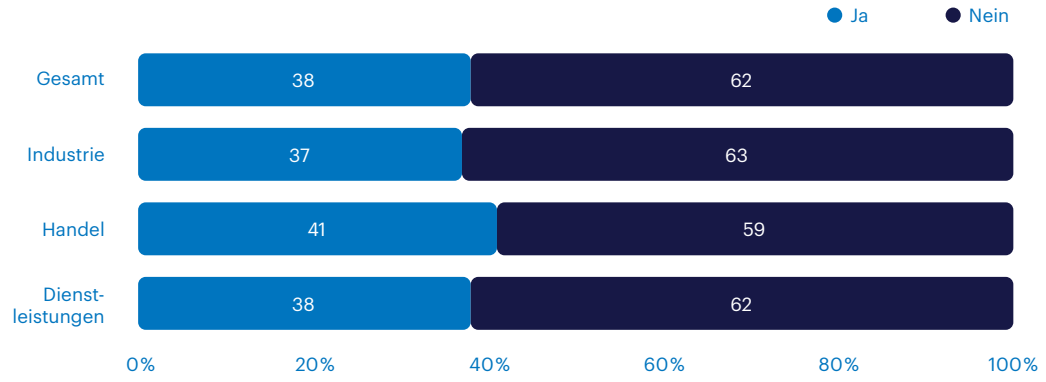
Abbildung 13

Mehr als ein Drittel ergreifen Maßnahmen, um ältere Beschäftigte länger zu halten

Mehr als ein Drittel der Unternehmen (38 %) gaben an, Maßnahmen zu ergreifen, um Mitarbeitende länger im Unternehmen zu halten (vgl. Abb. 14). Der Anteil ist im Handel mit 41 % höher als im Dienstleistungssektor (38 %) und der Industrie (37 %).

Ergreifen von Maßnahmen zum Halten von älteren Beschäftigten

Gewichtete Anteile in Prozent, nach Wirtschaftsbereich



Randstad-ifo-HR-Befragung

Abbildung 14

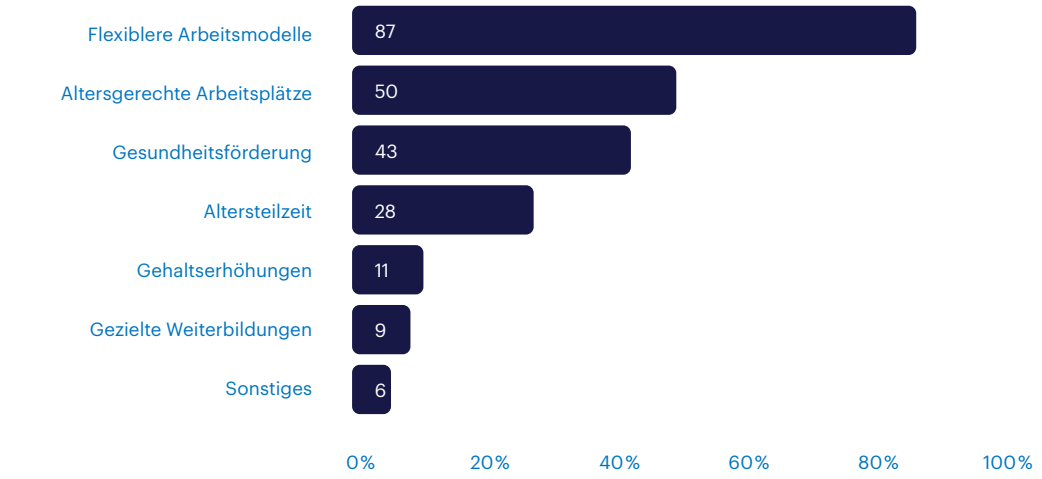
Überwiegende Mehrheit stellt älteren Beschäftigten flexiblere Arbeitsmodelle zur Verfügung

Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen (87 %) stellt älteren Beschäftigten flexiblere Arbeitsmodelle zur Verfügung, um diese länger im Unternehmen zu halten (vgl. Abb. 15). Genau die Hälfte der Teilnehmenden bietet außerdem altersgerechte Arbeitsplätze an. Weitere 43 % ergreifen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. In 28 % der Betriebe gibt es das Angebot der Altersteilzeit.

Etwa jedes zehnte Unternehmen stellt älteren Beschäftigten Gehaltserhöhungen in Aussicht, um diese zu halten (11 %). Außerdem setzen 9 % gezielte Weiterbildungen ein. Vereinzelt wurden zudem noch Maßnahmen wie eine Arbeitszeitgutschrift, zusätzliche Sozialleistungen sowie Boni genannt.[4]

Maßnahmen, um ältere Beschäftigte länger im Unternehmen zu halten

Gewichtete Anteile in Prozent



Randstad-ifo-HR-Befragung

Abbildung 15

[4] Diese Antworten wurden anhand eines Textfelds abgefragt.

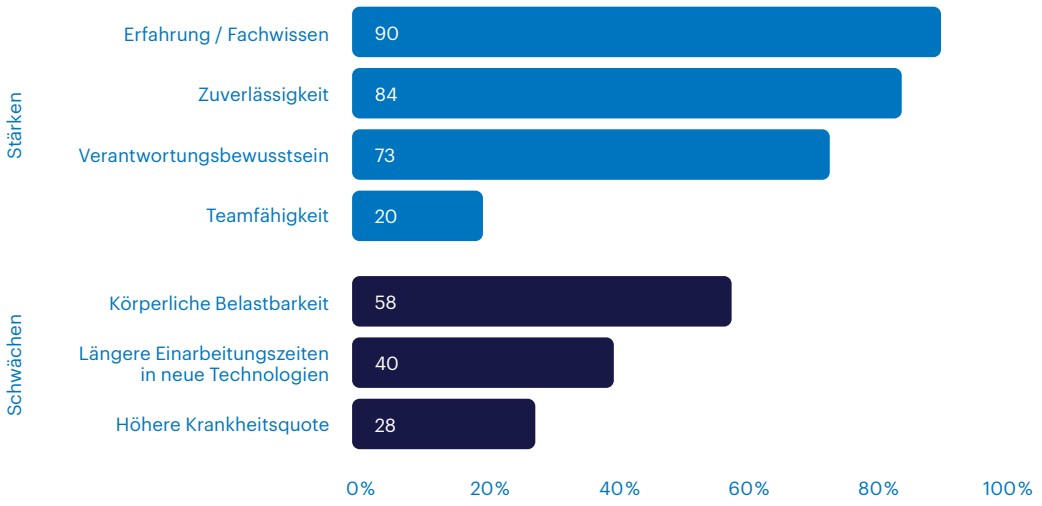
Unternehmen schätzen Erfahrung und Fachwissen bei älteren Beschäftigten

Nicht nur aufgrund des Arbeits- und Fachkräftemangels sind ältere Beschäftigte eine wertvolle Ressource für Unternehmen. Diese schätzen insbesondere Erfahrung und Fachwissen bei ihren älteren Beschäftigten (90 %) (vgl. Abb. 16). 84 % sehen Zuverlässigkeit als eine weitere Stärke und weitere 73 % sehen Verantwortungsbewusstsein als eine besonders gute Eigenschaft von älteren Beschäftigten. Die Teamfähigkeit spielt hierbei eine untergeordnete Rolle (20 %).

Gleichzeitig ist körperliche Belastbarkeit für 58 % eine Schwäche bei älteren Mitarbeitenden. Außerdem befürchten 40 % eine längere Einarbeitungszeit in neue Technologien. Rund 28 % beobachten eine höhere Krankheitsquote. Des Weiteren wurde eine geringere Flexibilität genannt. Teilweise wurde aber auch betont, dass keine Schwächen bei älteren Arbeitnehmern zu beobachten sind.[5]

Stärken und Schwächen von älteren Beschäftigten

Gewichtete Anteile in Prozent



Randstad-ifo-HR-Befragung

Abbildung 16

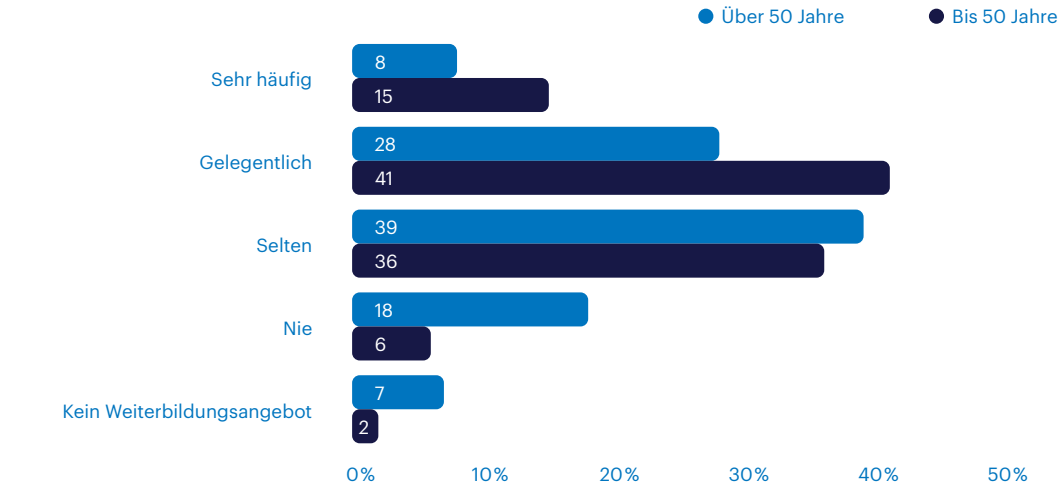
[5] Diese Antworten wurden anhand eines Textfelds abgefragt.

Geringere Teilnahme an Weiterbildungen durch ältere Beschäftigte

Beschäftigte über 50 Jahren nehmen seltener an Weiterbildungen teil als jüngere Beschäftigte. So gaben die Unternehmen an, dass bei Beschäftigten unter 50 Jahren 15 % sehr häufig und 41 % gelegentlich an Weiterbildungen teilnehmen (vgl. Abb. 18). Bei Beschäftigten über 50 erfolgt nur bei 8 % eine sehr häufige Teilnahme und bei 28 % eine gelegentliche. 39 % der über 50-Jährigen nehmen selten an einer Weiterbildung teil, bei den unter 50-Jährigen sind es 36 %. Der Anteil an Mitarbeitenden, die nie an einer Weiterbildung teilnehmen, ist bei über 50-Jährigen mit 18 % deutlich häufiger als bei Mitarbeitenden bis 50 Jahren. Hier ist der Anteil mit 6 % verschwindend gering. Auffällig ist auch, dass 7 % der Unternehmen angeben, über 50-Jährigen keine Weiterbildung anzubieten, während das nur 2 % der Unternehmen bei den unter 50-Jährigen tun. Der Vergleich nach Wirtschaftsbereichen zeigt, dass Beschäftigte im Dienstleistungssektor etwas häufiger an Weiterbildungen teilnehmen, sowohl unter als auch über 50 Jahre. Der Anteil derjenigen unter 50 Jahren ist aber auch hier deutlich höher. Bei den über 50-Jährigen steigt die Teilnahme an Weiterbildungen außerdem mit der Unternehmensgröße.

Teilnahme an Weiterbildungen

Gewichtete Anteile in Prozent



Randstad-ifo-HR-Befragung

Abbildung 17

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.

ifo INSTITUT
Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung
an der Universität München e.V.

randstad