


























Das Portfolio der DEKRA Arbeit Gruppe

Unsere Leistungen für Ihren personellen Erfolg

Staffing Services	Solution Management	Event & Logistic Management	HR Management
 Arbeitnehmerüberlassung	 Digital HR Solutions	 Event & Promotion	 Executive Search & Headhunting
 Personalvermittlung	 Inhouse Services & Master-Vendor	 Student Jobs	 Interim Management
 High Professionals	 Recruitment Process Outsourcing	 Project-management	 Newplacement
 Young Professionals	 Employer of Record	 Logistic & Vehicle Services	 Transformation Management
 Cross Market Recruitment	 Mystery Shopping	 Digital Fleet Solutions	 Potenzialanalysen & Assessment
 Executive Care & Private Assistance	 Payrolling	 Mobility	 Diagnostik
	 Expert Migration		





Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Zielsetzung und Umfragemodalitäten	5
Ergebnisse und Prognosen zum Arbeits- und Zeitarbeitsmarkt	6 – 9
Wie war Ihre Personalentwicklung in 2025?	
Wie lautet Ihre Prognose zur Personalentwicklung in 2026?	
Welche Bedeutung hatte der Faktor Zeitarbeit für Sie im Jahr 2025?	
Welche Themen haben Ihre Personalentwicklung in 2025 beeinflusst?	
Digitale Zukunft und Entwicklung im HR-Bereich	10 – 14
Expertenbeitrag Petar Divjanovic, DEKRA Arbeit Gruppe	
Wie würden Sie Ihren eigenen Digitalisierungsfortschritt im HR-Bereich bewerten?	
Wie stehen Sie zum Thema Digitalisierung im HR-Bereich?	
Wie stehen Sie zu modernen HR-Angeboten im Bereich „Künstliche Intelligenz“?	
In welchen HR-Bereichen ist der Einsatz von Künstlicher Intelligenz vorstellbar?	
Internationaler Fachkräfteaustausch	15 – 19
Expertenbeitrag Yvonne Bolach, DEKRA Expert Migration	
Wie hoch ist der Anteil an ausländischen Mitarbeitern in Ihrem Unternehmen?	
Wie bewerten Sie Ihren mittel- bis langfristigen Bedarf an ausländischen Mitarbeitern?	
Wie sind Ihre bisherigen Erfahrungswerte mit ausländischen Mitarbeitern?	
Welche Problemstellungen sehen Sie bei der Anstellung von ausländischen Mitarbeitern?	
Zusammenfassung der Ergebnisse	20 – 21

Vorwort zum HR-Report 2026

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

wir freuen uns sehr, Ihnen heute den brandneuen **DEKRA Arbeit Gruppe HR-Report 2026** mit aktuellen Zahlen und Ergebnissen aus der Personaldienstleistungsbranche präsentieren zu können.

Seit unserer letzten Ausgabe im Jahr 2022, die damals noch unter dem Titel Zeitarbeit-Report veröffentlicht wurde, hat sich politisch, wirtschaftlich, aber auch technologisch so einiges verändert. Unser Alltag wurde in diesen vier Jahren durch internationale Konflikte, Regierungswechsel im In- und Ausland, weltweite Handels- und Preisentwicklungen als auch eine rasant voranschreitende Digitalisierung vor immer neue Herausforderungen gestellt.

Einige dieser Themen haben wir im Rahmen unseres HR-Reports etwas genauer beleuchtet und unsere Kunden in gewohnt anonymisierter Form nach ihrer jüngsten Personalsituation, ihren internen Entwicklungstrends und den individuellen HR-Gegebenheiten vor Ort gefragt. Diesmal mit einem besonderen Augenmerk auf die fortschreitende **Digitalisierung im HR-Bereich**, als auch die Erfahrungswerte und Prognosen der Personalentscheider im Rahmen ihres bisherigen **internationalen Fachkräfteaustauschs**. Zwei sehr spannende und dynamische Zukunftsthemen, mit ebenso interessanten wie auch überraschenden Umfrageergebnissen.

Wer unseren Report aus früheren Jahren kennt, wird sich vielleicht die Frage stellen, wie es zur neuen Namensgebung **DEKRA Arbeit Gruppe HR-Report** und der Erweiterung auf drei statt bislang zwei Themenbereiche gekommen ist. Die Antwort darauf befindet sich auf Seite 2 dieses Reports. Oder anders gesagt, reicht ein kurzer Blick auf unser aktuelles Dienstleistungsportfolio, das mittlerweile deutlich mehr als unsere traditionelle Zeitarbeitskompetenz zu bieten hat. Gerade aufgrund der wachsenden Herausforderungen im HR-Bereich, gilt es noch individueller und lösungsorientierter zu agieren,



weshalb wir unsere Dienstleistungen zuletzt auch kontinuierlich erweitert und an die zeitgemäßen Bedürfnisse unserer Kunden und Mitarbeiter angepasst haben.

Was sich hingegen niemals ändern wird, ist unsere persönliche Denk- und Arbeitsweise. Denn neben den zweifellos wertvollen, digitalen Tools und KI-Erleichterungen, bleibt für uns das menschliche, partnerschaftliche Miteinander auch weiterhin der wichtigste Schlüssel zum gemeinsamen Erfolg.

In diesem Sinne auch ein herzliches Dankeschön an alle Teilnehmer unserer diesjährigen Umfrage, die mit ihren Antworten zu diesem tollen Reportergebnis maßgeblich beigetragen haben.

Viel Spaß beim Lesen unseres **DEKRA Arbeit Gruppe HR-Reports 2026** - und wenn Sie mögen, freuen wir uns im Nachgang über Ihr positives oder gegebenenfalls auch kritisches, inhaltliches Feedback.



Suzana Bernhard
Vice President DEKRA Arbeit Gruppe



Zielsetzung und Umfragemodalitäten

Nach vier Jahren dürfen wir Ihnen mit dem DEKRA Arbeit Gruppe HR-Report wieder einen kleinen Einblick in die Personalabteilungen unserer Kunden gewähren. Auch in diesem Jahr haben wir über 5.000 Personalverantwortliche in Deutschland zur Teilnahme an einer anonymen Online-Umfrage eingeladen und die Ergebnisse in einem 22 Seiten umfassenden Report zusammengestellt.

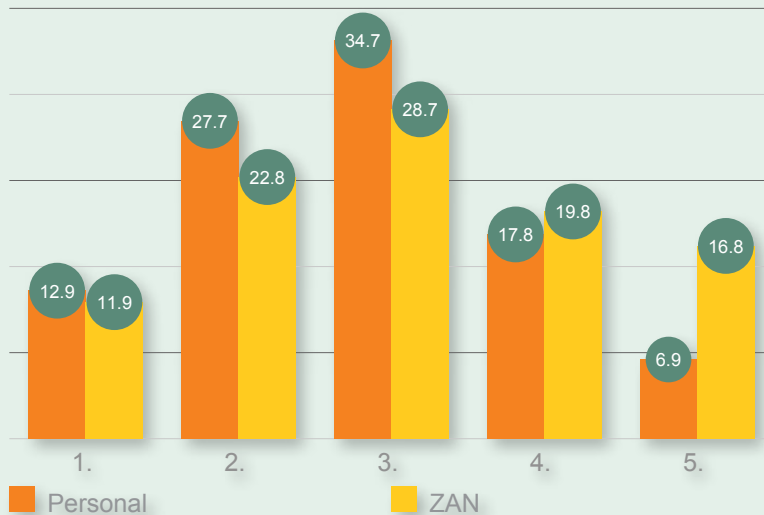
Im Gegensatz zu den Ausgaben zuvor, die noch unter dem Namen Zeitarbeit-Report veröffentlicht wurden, beinhaltet der HR-Report 2026 diesmal drei statt zwei Themenbereiche. Der Grund hierfür liegt in erster Linie daran, dass wir uns neben der gewohnten Abfrage zur „Mitarbeiter- und Zeitarbeitnehmerentwicklung“ auf Kundenseite, zwischen zwei weiteren sehr spannenden und vor allem auch zukunfts dynamischen HR-Feldern nicht entscheiden wollten.

Zum einen geht es um das Thema „Digitale Zukunft und Entwicklung im HR-Bereich“, das wir im Jahr 2022 bereits besprochen hatten und in diesem Umfeld nunmehr auch gewisse Entwicklungen und Veränderungen aufzeigen können. Zum anderen spielt der Bereich des „Internatio-

nen Fachkräfteaustauschs“ eine zunehmend wichtige Rolle, da mit Blick auf die demografischen Gegebenheiten und den mittel- bis langfristigen Personalbedarf in zahlreichen Branchen und Regionen in Deutschland eine Unterstützung durch internationale Mitarbeiter unabdingbar erscheint.

Insgesamt haben an unserer Online-Umfrage 105 Personalentscheider teilgenommen und den Fragebogen vollständig beantwortet. Die Rücklaufquote lag somit bei knapp zwei Prozent, was im Vergleich zu den Vorjahren eine etwas geringere Beteiligung widerspiegelt. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass wir erneut auf eine anonyme Teilnahme gesetzt haben und unsere Umfrage nur online per Einladungslink erreichbar war, kann sich das Ergebnis bei ansteigender Vorsicht vor versteckten Fishing-/Betrugsmaschen im Internet durchaus sehen lassen. Zumindest darf man bei der finalen Anzahl an Teilnehmern und Personalentscheidern von einer wertvollen Bestandsaufnahme der HR-Situation in Deutschland sprechen.

Frage 1: **Wie war Ihre Personalentwicklung und Entwicklung Ihres Zeitarbeitpersonals in 2025?**



LEGENDE:

1. Stark ansteigend
2. Leicht ansteigend
3. Gleichbleibend
4. Leicht absteigend
5. Stark absteigend

(Angaben in Prozent)

Quelle:
DEKRA Arbeit Gruppe HR-Report 2026

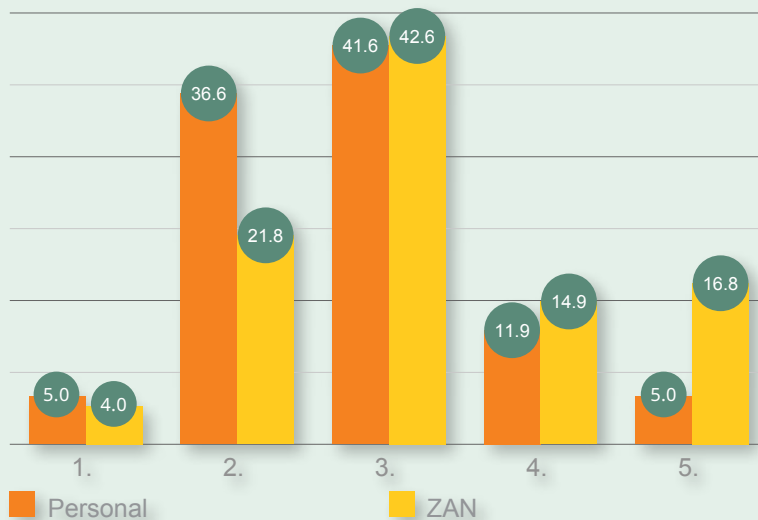
Bei unserer ersten Frage zur Arbeitsmarktentwicklung wollten wir von den Unternehmen wissen, wie deren individuelle Entwicklung im Bereich der Mitarbeiter und Zeitarbeitnehmer in 2025 ausgefallen ist.

Knapp ein Drittel der Umfrageteilnehmer gab an, dass die Personalsituation bei ihren Festangestellten im Vorjahresvergleich ungefähr gleichgeblieben ist (34,7 %). Auch der Zeitarbeitnehmereinsatz bewegte sich mit rund 29 Prozent auf einem ähnlich stabilen Niveau.

Im Falle der Zu- oder Abnahme der Belegschaft fällt die Entwicklung beim Stammpersonal im Vergleich zu den Zeitarbeitnehmern jedoch leicht unterschiedlich aus. Während rund vierzig Prozent der Unternehmen von einer leichten oder gar stark ansteigenden Anzahl an Festmitarbeitern spricht, liegt dieser Wert bei den Zeitarbeitnehmern um fast sechs Prozent niedriger (34,7 %). Noch deutlicher zeigt sich diese Differenz bei den Angaben zur stark abnehmenden Mitarbeiter- oder Zeitarbeitnehmerzahl, da hier das Ergebnis mit 6,9 Prozent bei Festangestellten und 16,8 Prozent bei Zeitarbeitnehmern um ganze zehn Prozent voneinander abweicht.

In Summe betrachtet fallen die Kundenangaben jedoch deutlich positiver aus, als es die allgemeinen Wirtschaftsdaten vermuten ließen. Und auch die erste offizielle Schätzung des Statistischen Bundesamts für das Jahr 2025 bestätigt diesen Eindruck und spricht im Vorjahresvergleich von einer ähnlichen stabilen Entwicklung der jahresdurchschnittlichen Erwerbstätigenzahlen (Rückgang von rund 5.000 Personen bzw. 0,0 %; Stand Januar).

Frage 2: Wie lautet Ihre Prognose zur Personal- und ZAN-Entwicklung in 2026?



LEGENDE:

1. Stark ansteigend
2. Leicht ansteigend
3. Gleichbleibend
4. Leicht absteigend
5. Stark absteigend

(Angaben in Prozent)

Quelle:
DEKRA Arbeit Gruppe HR-Report 2026

Natürlich haben wir die Personalverantwortlichen auch nach einer Einschätzung zum personellen Entwicklungstrend für das Jahr 2026 gefragt. Mit einer insgesamt erfreulichen Prognose, selbst wenn die Zahlen - wie bereits im zurückliegenden Jahr - in erster Linie für mehr Steigerungspotenzial auf Seiten der fest angestellten Mitarbeiter sprechen.

Acht von zehn Personalentscheidern gehen im Jahr 2026 von einem gleichbleibenden (41,6 %), leicht ansteigenden (36,6 %) oder sogar deutlich ansteigendem Mitarbeiterbedarf aus (5,0 %). Nur rund 17 Prozent rechnen demzufolge mit einer eher sinkenden Entwicklung beim Stammpersonal.

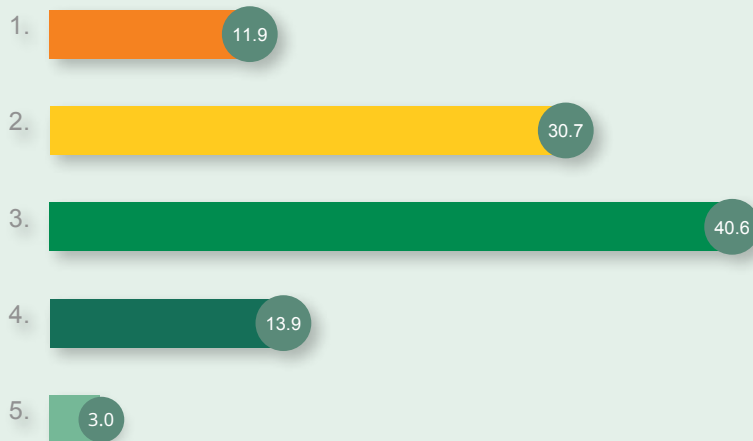
Die Prognose für den Zeitarbeiterbereich fällt insgesamt etwas zurückhaltender aus, zeichnet im Vergleich zu den effektiven Zahlen für 2025 aber ebenfalls ein zumindest leicht verbessertes Gesamtbild. Knapp 43 Prozent der Befragungsteilnehmer erwarten im Bereich der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung eine gleichbleibende Personalsituation. Zusätzlich sieht

jeder vierte Ansprechpartner in den kommenden zwölf Monaten einen leicht ansteigenden (21,8 %) oder sogar deutlich ansteigenden Zeitarbeiterbedarf (4,0 %).

Ein Umfrageergebnis, das offensichtlich noch keine maßgebliche personelle Trendwende oder gar Aufbruchstimmung am Arbeitsmarkt verspricht. Zumal wie im Vorjahr auch unverändert fast jedes sechste Unternehmen mit deutlich sinkenden Zeitarbeiterzahlen rechnet (16,8 %). Doch die allgemeine Prognose der Personalentscheider deutet zumindest auf einen leichten Mitarbeiteranstieg und eine punktuelle Verbesserung der Beschäftigungszahlen in Deutschland hin.

Ob sich das Bild der Umfrageteilnehmer letztlich bewahrheitet, hängt zweifellos von den fortlaufenden welt- und wirtschaftspolitischen Entwicklungen, aber auch von einer Vielzahl an nationalen, gesellschaftlichen und gesetzlichen Faktoren ab, die sich derzeit im Wandel befinden und eine Langfristplanung erschweren. Einige dieser Aspekte werden wir auf den nachfolgenden Seiten unseres Reports noch etwas näher beleuchten.

Frage 3: Welche Bedeutung hatte der Faktor Zeitarbeit für Sie im Jahr 2025?



LEGENDE:

1. Extrem wichtig und hilfreich
2. Wertvoller Personalfaktor
3. Relevant wie immer
4. Weniger wichtig und kaum relevant
5. Völlig irrelevant

(Angaben in Prozent)

Quelle:
DEKRA Arbeit Gruppe HR-Report 2026

Das Jahr 2025 war für viele Branchen und Unternehmen in Deutschland aus unterschiedlichen Gründen sehr herausfordernd. Neben den kriegsbedingten Krisensituationen in der Ukraine und dem Nahen Osten, haben auch neue handelspolitische Konflikte mit den USA zu einer weiteren Verunsicherung der Märkte und einer anhaltenden Stagnation des nationalen Wirtschaftswachstums beigetragen.

Gerade in ungewissen Zeiten stellen flexible Mitarbeiterlösungen ein adäquates Mittel dar, um der wechselhaften Geschäfts- und Auftragslage personell zu begegnen. Aus diesem Grund haben wir die Umfrageteilnehmer auch nach der Bedeutung des Faktors Zeitarbeit für ihre eigene Organisation befragt.

Das Ergebnis: Für rund acht von zehn Unternehmen war der Einsatz von Zeitarbeitnehmern im Jahr 2025 ein nach wie vor relevanter (40,6 %), wertvoller (30,7 %) oder gar extrem wichtiger Personalfaktor (11,9 %). Lediglich 17 Prozent der Befragten gaben an, dass die gewerbliche

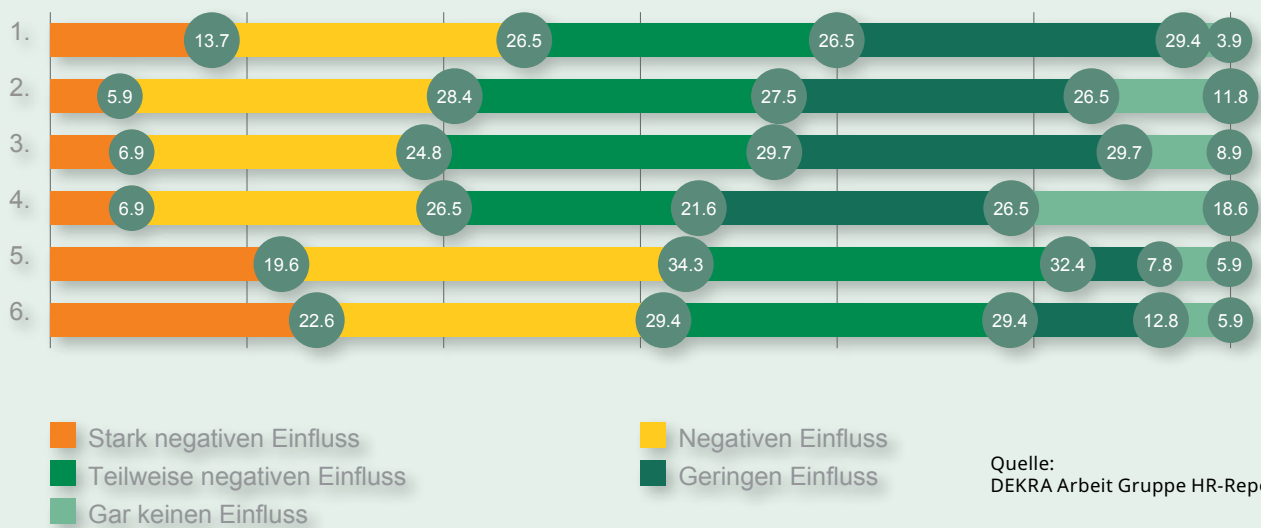
Arbeitnehmerüberlassung in ihrem Betrieb eine eher weniger wichtige (13,9 %) oder gar irrelevante Mitarbeiteroption darstellte (3,0 %).

Erstaunlich in diesem Zusammenhang ist, dass diese Werte im Vergleich zu den Angaben aus dem vorherigen Report im Jahr 2022, als wir ebenfalls nach der Relevanz von Zeitarbeitnehmer während der Pandemiezeit gefragt hatten, nahezu identisch ausfallen (siehe Grafik). Selbst wenn sich die damals coronabedingten Problemstellungen von den heutigen wirtschafts- und handelsbedingten Gegebenheiten rein inhaltlich komplett unterscheiden, ist eine gewisse Parallele zur strategischen Herangehensweise im Personalbereich unverkennbar.

Für den Großteil der Unternehmen spielt der Faktor Zeitarbeit also unabhängig von der konkret vorliegenden Herausforderung eine sehr wichtige Rolle und trägt in wirtschaftlich schwankenden Zeiten zu einem stets reibungslosen und zur jeweiligen Auftragslage passenden HR-Veränderungsmanagement bei.

Frage 4: Welchen Einfluss hatten die nachfolgenden Themen auf Ihre Personalsituation in 2025?

- 1) **Angespannte Wirtschaftssituation in Deutschland**
- 2) **Geopolitische Entwicklungen** (Zölle, Lieferketten, Krisenherde Ukraine/Nahost)
- 3) **Demographische Entwicklung in Deutschland** (altersbedingter Personalrückgang)
- 4) **Bürokratische Hürden/Voraussetzungen am Arbeitsmarkt**
- 5) **Steigende Unternehmenskosten** (Energie/Rohstoffe/Lieferkosten/etc.)
- 6) **Branchenbezogener Fachkräfte-/Bewerbermangel**



Neben den geopolitischen Herausforderungen gibt es auch eine Reihe nationaler Themen, die sich unmittelbar auf die Arbeitsmarktsituation in Deutschland auswirken. Um die personellen Entwicklungen auf Unternehmensseite noch genauer einschätzen zu können, haben wir die HR-Entscheider daher zu weiteren Punkten wie den demografischen Wandel, branchenbezogenen Fachkräftemangel oder bürokratische Hürden befragt.

Im Detail wollten wir wissen, welchen Einfluss die verschiedenen Bereiche auf die eigene Personalsituation in 2025 hatten. Mit einem insgesamt sehr ausgewogenen, in manchen Punkten jedoch erstaunlichen Ergebnis.

Den größten Negativeinfluss auf die letztjährige Personalentwicklung hatten mit 86,3 Prozent die gestiegenen Energie-, Rohstoff- und Lieferkosten. Ein Faktor, der sowohl auf die weltweiten als auch nationalen Gegeben-

heiten zurückzuführen ist. Nur knapp dahinter mit knapp 81,4 Prozent rangiert der branchenbezogene Fachkräfte- und Bewerbermangel. Ein Thema, das rein medial betrachtet zuletzt zwar eine geringere Beachtung fand, für die HR-Verantwortlichen aber weiterhin ein erhebliches Problem darstellt. Weil die demografische Entwicklung in Deutschland nur von rund 61,4 Prozent der Befragten als Negativfaktor bewertet wird, scheint dieser Punkt allerdings keinen generationsbedingten, sondern eher qualifikationsbezogenen Hintergrund zu haben.

Noch überraschender ist die Bewertung zu den bürokratischen Hürden und Voraussetzungen am deutschen Arbeitsmarkt. Nur jedes zweite Unternehmen sieht hierin einen negativen Einfluss. Dies, obwohl der Bürokratieabbau in Deutschland gerne als wichtiger Faktor für den wirtschaftlichen Aufschwung zählt. Für knapp 26 Prozent der Befragten hatte dieser Aspekt aber eine eher geringe Bedeutung und für rund 19 Prozent sogar keinerlei Personalauswirkungen.

Digitale Zukunft und Entwicklung im HR-Bereich

Wenn Sie schon seit längerer Zeit im Personalbereich tätig sind, können Sie sich bestimmt an die Zeiten erinnern, als Stellenausschreibungen noch in der Tages- und Fachpresse veröffentlicht und die Bewerbungsunterlagen per Post verschickt wurden.

Selbst wenn dieser Rückblick fast schon historisch wirkt und heutzutage kaum mehr vorstellbar ist, handelt es sich keineswegs um eine Anekdote aus fernster Vergangenheit. Denn der digitale Wandel im HR-Bereich ist hierzulande, vor allem auch im internationalen Vergleich, relativ spät und erst ab 2005 mit der zunehmenden Nutzung und ansteigenden Erfolgsgeschichte großer Online-Stellenbörsen so richtig in Schwung gekommen.

Auch die Tatsache, dass die DEKRA Arbeit Gruppe im Jahr 2019 noch zu den nationalen Vorreitern der digitalen Transformation in der Personaldienstleistungsbranche zählte, verdeutlicht diese zunächst eher schleppende, deutschlandweite Implementierung moderner Online- und Digitallösungen. Wobei es sich hierbei nicht nur um ein branchenspezifisches Phänomen handelt. Auch in vielen anderen Bereichen, wie in der Verwaltung, dem Vertrags- und Finanzwesen, der allgemeinen Büroorganisation oder auch mit Blick auf die überdurchschnittlich hohe Bargeldnutzung in Deutschland ist erkennbar, wie schwer es uns im Gegensatz zu anderen Nationen fällt, gewohnte Strukturen zu verlassen und auf neue, technologische Zukunftslösungen zu setzen.

Die gute Nachricht ist, dass die Ergebnisse unserer aktuellen Umfrage zur Bewertung des eigenen unternehmerischen Digitalisierungsfortschritts als auch zur persönlichen Einschätzung zu KI-gestützten Angeboten seit unserer letzten Erhebung im Jahr 2022 eine erfreuliche Tendenz zeigen. Dieser positive Entwicklungstrend ist auch im alltäglichen Miteinander mit unseren Kunden spürbar, die unseren digitalen Lösungen, Online-Tools und Weiterentwicklungen im Bereich der künstlichen Intelligenz mittlerweile deutlich offener gegenüberstehen.



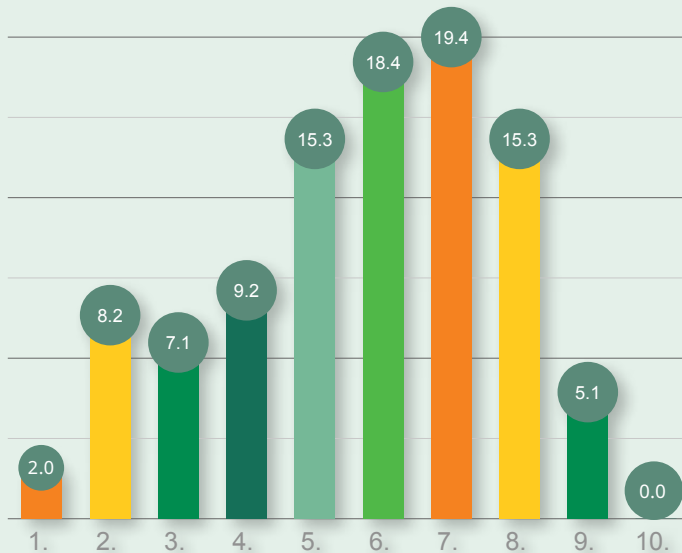
Der wohl größte, ausschlaggebende Faktor in diesem Zusammenhang, war die pandemiebedingte Neuausrichtung vieler Unternehmen auf digitale Remote- und Home Office-Alternativen. Von heute auf morgen mussten neue Wege etabliert werden, die den technologischen Veränderungsprozess automatisch beflügelt und zu einem effektiven Umdenken beigetragen haben. Erst durch diese notgedrungene Beschleunigung der digitalen Transformation wurden die Chancen, Vorteile und Potenziale moderner Alltagsanwendungen für jedermann sichtbar und haben den HR-Bereich in der Folgezeit maßgeblich verändert.



Petar Divjanović

Business Growth & Strategy, DEKRA Arbeit Gruppe

Frage 5: **Wie würden Sie Ihren eigenen, unternehmerischen Digitalisierungsfortschritt im HR-Bereich bewerten?**



LEGENDE:

1. extrem negativ

...

10. extrem positiv

(Angaben in Prozent)

Quelle:

DEKRA Arbeit Gruppe HR-Report 2026

Die digitale Transformation schreitet seit einigen Jahren auf rasante Weise voran und verändert den Arbeitsalltag vieler Branchen und Unternehmen erheblich. Insbesondere Künstliche Intelligenz (KI) beschleunigt und vereinfacht viele Prozesse und führt zu einer unaufhaltsamen Veränderung klassischer Strukturen oder Berufsbilder.

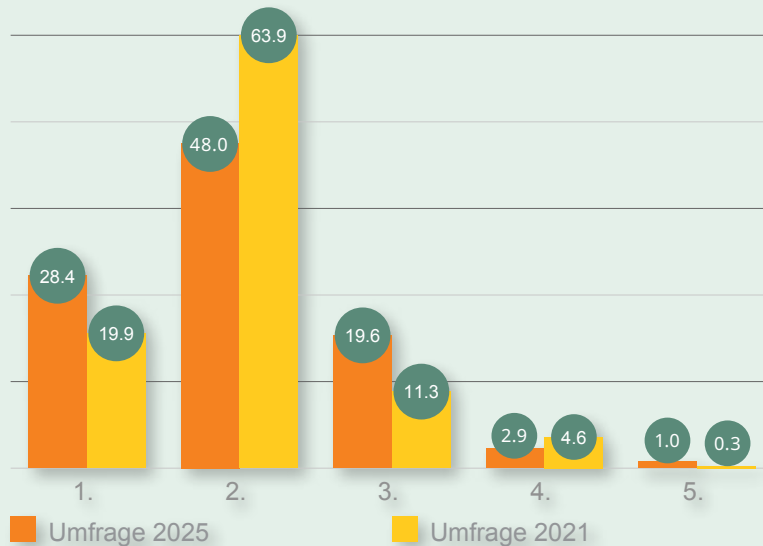
Die DEKRA Arbeit Gruppe zählt seit 2019 zu den digitalen Vorreitern in der Personaldienstleistungsbranche, weshalb wir die damals aufkeimende Entwicklung auch im vorherigen Report bereits thematisiert hatten. Genau wie vor vier Jahren haben wir auch jetzt unsere Kunden wieder nach dem Stand ihres Digitalisierungsfortschritts befragt. Mit einem klaren Beleg dafür, dass die deutschen Unternehmen das Thema zuletzt aktiver angegangen sind und sich in digitaler Hinsicht positiv weiterentwickelt haben.

Nach wie vor bewegen sich die meisten Antworten der Befragten zwar im Durchschnittsbereich der Bewertungsskala (mit knapp 62,3 % zwischen der Note 4 bis 7 auf der ansteigenden Zehnerskala), was bei einem

Vergleichswert von rund 60,1 Prozent im Jahr 2021 zu einem nahezu identischen Ergebnis führt. Die allgemeine Ergebniskurve zeigt jedoch klar nach oben. Insbesondere die Einschätzung im äußerst negativen Bereich (Wertung 1 bis 3 mit 25,5 % in 2021 und 17,3 % in 2025; minus 8,2 %) sowie im stark positiven Bereich (8 bis 10 mit 14,4 % in 2021 und 20,4 % in 2025; plus 6 %) sprechen eindeutig für einen insgesamt erfreulichen Digitalisierungsfortschritt in den HR-Abteilungen deutscher Unternehmen.



Frage 6: Wie stehen Sie zum Thema Digitalisierung im HR Bereich?



LEGENDE:

1. Sehr positive Entwicklung
2. Positive Entwicklung
3. Neutral
4. Weniger positive Entwicklung
5. Sehr negative Entwicklung

(Angaben in Prozent)

Quelle:
DEKRA Arbeit Gruppe HR-Report 2026

Die Chancen und Potenziale moderner Digitalisierungslösungen im HR-Bereich sind unübersehbar und führen heute schon mit Hilfe moderner (Online-)Tools zu einer spürbaren Erleichterung und effektiven Zeit- und Kostenersparnis im Arbeitsalltag. Eine grundsätzlich positive Entwicklung, wengleich der menschliche Faktor im Personalwesen einen weiterhin hohen Stellenwert hat und trotz des digitalen Fortschritts keineswegs unterschätzt werden darf.

Aus diesem Grund wollten wir von den Umfrageteilnehmern wissen, wie sie ganz persönlich zu diesen Entwicklungen stehen und wie sie das Thema Digitalisierung im HR-Umfeld allgemein bewerten. Abermals auch im Vergleich zu den entsprechenden Einschätzungen in unserer vorherigen Reportausgabe.

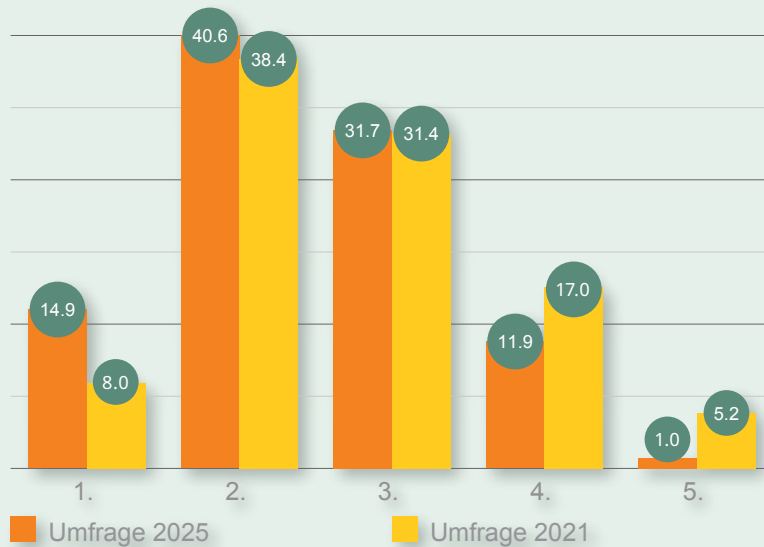
Die Zahlen deuten darauf hin, dass sich der eher positive, zukunftsorientierte Charakter in Summe zwar kaum verändert hat, die gestiegene Alltagsnutzung aber zu einer etwas zweigeteilteren Beurteilung führt. Oder im Umkehrschluss gesprochen, sehen auch im Vorreport lediglich vier Prozent der Befragten aufgrund der fort-

schreitenden Digitalisierung im eigenen Unternehmen eine weniger positive (2,9 %) oder gar sehr negative Entwicklung (1,0 %). Was sich hingegen verändert hat, ist die Verteilung der qualitativen Erwartungshaltung.

Im Vergleich zu 2021 sehen aktuell fast neun Prozent mehr der Befragten eine sehr positive Entwicklung (19,9 % in 2021 vs. 28,4 % in 2025). Wobei die Personen mit einer eher neutralen Sichtweise, also einer nicht ganz so positiven Beurteilung, ebenfalls um knapp acht Prozent zulegen (11,3 % in 2021 zu 19,6 % in 2025). Sprich: Es ist erkennbar, dass die Digitalisierung im Mitarbeiterbereich – je nach persönlicher Erfahrung vor Ort – entweder zu einer tendenziell ansteigenden Begeisterung oder gewissen Ernüchterung beigetragen hat.

Wie es zu dieser individuellen Verschiebung kam, gilt es bei einer zukünftigen Umfrage noch genauer zu erheben. Doch die insgesamt vorherrschende Zuversicht mit Blick auf den Digitalisierungsfortschritt ist ungebrochen und bestätigt uns auch darin, unseren eigenen Weg fortzusetzen und die digitalen Angebote der DEKRA Arbeit Gruppe weiter auszubauen.

Frage 7: **Wie stehen Sie zu den modernen Entwicklungen und HR-Angeboten im Bereich „Künstliche Intelligenz“?**



LEGENDE:

1. Äußerst positive, spannende Entwicklung
2. Könnte sich in Zukunft positiv auswirken
3. Neutral
4. Eher skeptisch, was die bisherige Entwicklung betrifft
5. Äußerst negative Entwicklung

(Angaben in Prozent)

Quelle:
DEKRA Arbeit Gruppe HR-Report 2026

Das derzeit bestimmende Digitalthema ist die weltweite Erfolgsgeschichte der Künstlichen Intelligenz. Obwohl wir diesen Aspekt bei unserer letzten Umfrage bereits mitberücksichtigt hatten, konnte sich zum damaligen Zeitpunkt wohl niemand diese Dimension und Geschwindigkeit der KI-Transformation vorstellen.

Gerade einmal vier Jahre später gibt es jedoch kaum einen Alltagsbereich, der keine Berührungspunkte zur Artificial Intelligence hat, weshalb wir uns erneut dieser Frage gewidmet haben.

Die Ergebnisse spiegeln einerseits die steigende Bedeutung von Künstlicher Intelligenz in den Personalabteilungen wider, weisen gleichzeitig aber auch auf eine gewisse Skepsis hin. Rund 32 Prozent der Umfrageteilnehmer beäugen die Entwicklungen bis dato noch eher neutral, gefolgt von knapp 12 Prozent, die tendenziell zurückhaltend sind und einer kleinen Gruppe an Teilnehmern (1,0 %) die sogar äußerst negative Folgen befürchten.

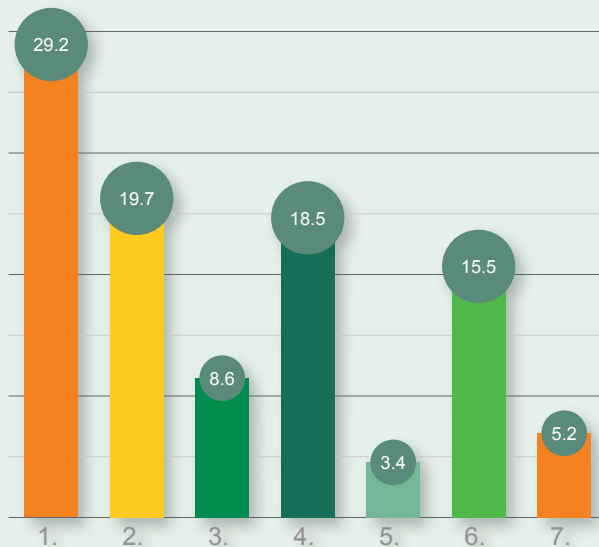
Die Mehrheit der Mitarbeiterverantwortlichen ist mit Blick auf die digitalen KI-Angebote hingegen deutlich

aufgeschlossener und gehen von zukünftig positiven Auswirkungen (40,6 %) oder gar äußerst positiven Entwicklungen für den HR-Sektor aus (14,9 %).

Fakt ist, dass sich mittelfristig wohl niemand dieser digitalen Revolution entziehen kann und die Arbeitswelt von morgen ohne KI kaum vorstellbar ist. Ganz im Gegenteil. Denn im Wandel der Zeit werden nicht nur neue Tools den Unternehmensalltag verändern, sondern durch KI auch völlig neue Stellenprofile und Berufschancen entstehen.



Frage 8: In welchen Bereichen könnten Sie sich den Einsatz von künstlicher Intelligenz gut vorstellen (Mehrfachnennungen möglich)?



LEGENDE:

1. ...bei der gezielten Stellenausschreibung
2. ...bei der ersten Vorauswahl potenzieller Bewerber
3. ...bei der selektiven Auswahl passender Bewerber
4. ...bei der Ansprache passender Bewerber
5. ...beim finalen Einstellungsprozess und Mitarbeiterereinsatz
6. ...im gesamten, alltäglichen HR-/Personalbereich
7. ...in keinem Bereich

(Angaben in Prozent)

Quelle:
DEKRA Arbeit Gruppe HR-Report 2026

Die konkreten Tools und Anwendungsbereiche von Künstlicher Intelligenz im HR-Sektor werden immer vielfältiger. Zum Teil verwenden größere Konzerne, wie auch wir von der DEKRA Arbeit Gruppe, längst auch individuell programmierte Lösungen zur gezielten Erfolgs- und Effizienzsteigerung. Bei der hier durchgeführten Umfrage haben wir allerdings bewusst nur nach allgemeineren Einsatzoptionen im Bewerbungs- und Anstellungsverfahren gefragt, um alle Kunden, Branchen und Unternehmensgrößen auf einer inhaltlich gleichen Befragungsebene abzuholen.

Fast jedes dritte befragte Unternehmen (29,2 %) kann sich den KI-Einsatz bei der gezielten Stellenausschreibung vorstellen. Diese Fragestellung stellt zwar den inhaltlich überschaubarsten KI-Einsatzbereich dar, weist aber dennoch auf eine grundsätzlich vorhandene Technologieoffenheit in den Personalabteilungen hin.

Einen oder gar zwei Schritte weiter gehen mit jeweils rund 20 Prozent die Personalentscheider, die von der Künstlichen Intelligenz auch eine erste Vorauswahl der Bewerber durchführen lassen (19,7 %) oder die vorausge-

wählten Bewerber von der KI daraufhin sogar direkt ansprechen lassen würden.

Deutlich geringer fällt die Bereitschaft aus, je konkreter die potenzielle Stellenbesetzung wird. Schon bei der selektiven Auswahl der geeigneten Kandidaten können sich nur noch rund 8,6 Prozent der Umfrageteilnehmer eine KI-Unterstützung vorstellen. Im weiteren Verlauf, rund um den finalen Einstellungsprozess, fällt dieser Wert sogar auf lediglich 3,4 Prozent der Befragten.

Die vorhandenen Chancen und Potenziale einer KI-Integration in den HR-Alltag werden also von der breiten Masse an Entscheidern definitiv erkannt, auch wenn der überwiegende Teil der Personalabteilungen die Künstliche Intelligenz bis dato eher selektiv und bei einfacheren Aufgabenstellungen in die gewohnten HR-Strukturen mit implementieren würde.

Die Gruppe an Personen, die der KI-Entwicklung komplett ablehnend gegenüberstehen, liegt übrigens bei sehr überschaubaren 5,2 Prozent der Umfrageteilnehmer.

Internationaler Fachkräfteaustausch als positiver Wirtschafts- und Erfolgsfaktor

Kaum ein Thema wurde in den vergangenen Jahren in Europa so hitzig diskutiert, wie die Migrationsdebatte. Aus einem rein gesellschaftlichen Blickwinkel betrachtet, auch durchaus nachvollziehbar und wichtig.

Leider wurde in diesem Zusammenhang nur viel zu selten ein inhaltlicher Gedankenstrich zwischen der ganz allgemeinen Zuwanderungspolitik und der dringend erforderlichen Fachkräftemigration gesetzt. Im übertragenen Sinne wurde deutlich mehr über ausländische „Leistungsempfänger“ als internationale „Leistungsträger“ gesprochen, die der deutsche Arbeitsmarkt in jährlich zunehmendem Maße benötigt.

Zweifellos muss für alle Arten der Migration, ob asyl- oder arbeitsmarktbedingt, eine dauerhaft sinnvolle und strategisch nachhaltige Lösung gefunden werden. Umso wichtiger ist es aber, den effektiven Bedarf an internationalen Fachkräften bei dieser übergeordneten Debatte mindestens genauso zielgerichtet im Blick zu behalten und die Unternehmen in Deutschland bei der Besetzung offener Stellen durch ausländisches Fachpersonal bestmöglich zu unterstützen.

Die DEKRA Expert Migration stellt sich seit 10 Jahren exakt dieser Herausforderung und bietet allen Beteiligten eine wertvolle Hilfestellung bei der grenzübergreifenden Arbeits- und Fachkräftevermittlung. Denn sowohl für Arbeitgeber als auch Bewerber aus dem Nicht-EU-Ausland gilt es je nach Herkunft, Beruf oder gesetzlichen Vorgaben eine Vielzahl an Fragen, Einzelfallregelungen und auch vorbereitenden (Integrations-) Maßnahmen zu beachten, die für die meisten Firmen und Arbeitssuchenden in der Regel neu sind.

Von der passenden Bewerber- oder Unternehmenssuche, etwaig erforderlichen, vorbereitenden Schulungen oder gezielten Sprachkursen, bis hin zu den offiziellen Einreise- und Arbeitsgenehmigungsverfahren muss der Prozess von Beginn an engmaschig begleitet und



optimalerweise auch mit Hilfe erfahrener Experten gezielt unterstützt werden.

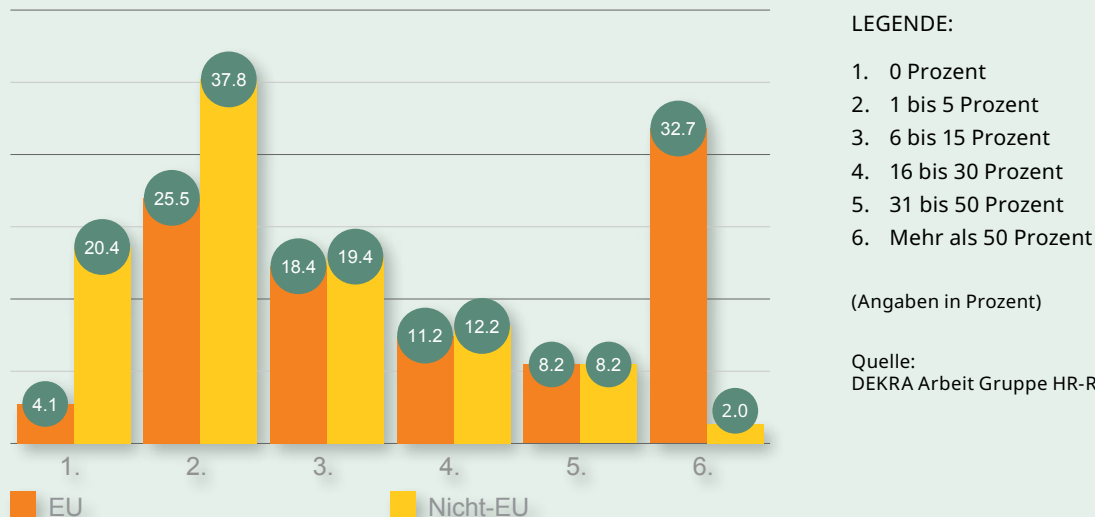
Wenn all diese Punkte frühzeitig berücksichtigt werden, also sämtliche Dokumente, Bescheinigungen und Genehmigungen rechtssicher vorliegen, sowie erforderliche Qualifikationsmaßnahmen oder Sprachkurse bereits im Vorfeld - im Bestfall wie bei uns sogar schon an eigenen Schulungszentren im Ausland durchgeführt werden - steht einer reibungslosen, erfolgreichen Integration neuer Auslandsmitarbeiter nichts im Wege. Ganz im Gegenteil. Unsere langjährige Erfahrung bei der Vermittlung internationaler Fach- und Arbeitskräfte zeigt, dass bei einer sorgfältigen, rechtzeitigen Planung die Zufriedenheitsquote aller Beteiligten am Ende sogar erfreulich hoch ist.



Yvonne Bolach

Geschäftsführerin DEKRA Expert Migration GmbH

Frage 9: **Wie hoch ist der geschätzte Anteil an EU-Mitarbeitern und Mitarbeitern aus Nicht-EU-Ländern in Ihrem Unternehmen?**



Die neuesten Zahlen des Statistischen Bundesamts belegen, dass in keinem anderen EU-Staat das durchschnittliche Erwerbstätigenalter so hoch ist wie in Deutschland. Rund jeder Vierte deutsche Arbeitnehmer ist zwischen 55 und 64 Jahre alt, wohingegen der mittlere Wert in der gesamten Europäischen Union gerade einmal bei 20,1 Prozent liegt.

Wenn man diesen Wert neben die demographische Alterspyramide der Deutschen legt, wird jedem schnell bewusst, wie entscheidend eine gezielte Integration internationaler Fachkräfte in den deutschen Arbeitsmarkt ist, um das Delta zwischen den Menschen, die bei uns zulande in den Ruhestand gehen, und Berufseinsteigern vor Ort adäquat auszugleichen.

Wir haben die Personalentscheider daher nach dem aktuellen Anteil an EU-Mitarbeitern und Beschäftigten aus dem Nicht-EU-Ausland in ihrer eigenen Organisation befragt. Mit einer derzeit noch sehr klaren Gewichtung zu Beschäftigten aus der Europäischen Union.

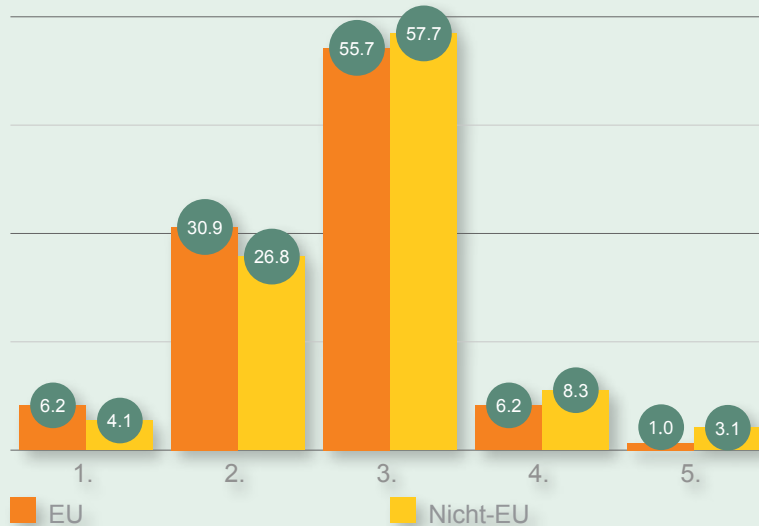
Das Ergebnis besagt, dass aktuell über die Hälfte unserer Kundenunternehmen (52,0 %) einen Anteil von mindes-

tens 15 Prozent an EU-Mitarbeitern beschäftigen. Im Falle der ausländischen Nicht-EU-Mitarbeiter liegt dieser Wert gerade einmal bei 22,4 Prozent. Und auch bei den Angaben der Personalentscheider ohne ausländische Mitarbeiter im Betrieb ist die Differenz von knapp 4 Prozent bei den EU-Beschäftigten zu rund 20 Prozent bei den Nicht-EU-Mitarbeitern sehr eindeutig.

Dennoch scheinen die Unternehmen den Bedarf des internationalen Fachkräfteaustauschs zu kennen und auch unabhängig von der EU-Freizügigkeitsregelung schon erste Erfahrungswerte mit neuen Beschäftigten aus aller Welt zu sammeln. Immerhin gibt es bei acht von zehn unserer Kunden vor Ort bereits Mitarbeiter aus dem Nicht-EU-Ausland, wenn zum jetzigen Stand auch noch in einem eher reduzierten Maße.

Bei den EU-Mitarbeitern ist dieser Stellenwert hingegen längst vorhanden, wenn man bedenkt, dass fast jeder Dritte Befragte (32,7 %) von derzeit über 50 Prozent an Beschäftigten aus dem EU-Ausland spricht. Trotz der zu Beginn erwähnten ansteigenden Bedarfssituation ein erstaunlich hoher Wert.

Frage 10: **Wie sehen Sie Ihren mittel- bis langfristigen Personalbedarf an Mitarbeitern aus dem EU-Ausland und Nicht-EU-Ländern?**



LEGENDE:

1. Stark ansteigend
2. Leicht ansteigend
3. Gleichbleibend
4. Leicht rückläufig
5. Stark rückläufig

(Angaben in Prozent)

Quelle:
DEKRA Arbeit Gruppe HR-Report 2026

Darüber hinaus waren wir auch daran interessiert, wie die Personalentscheider den mittel- bis langfristigen Bedarf an internationalen Fachkräften sehen. Mit einer klar ansteigenden Tendenz, die sich auch an die realistische Entwicklungskurve der deutschen Arbeitnehmerzahlen anlehnt.

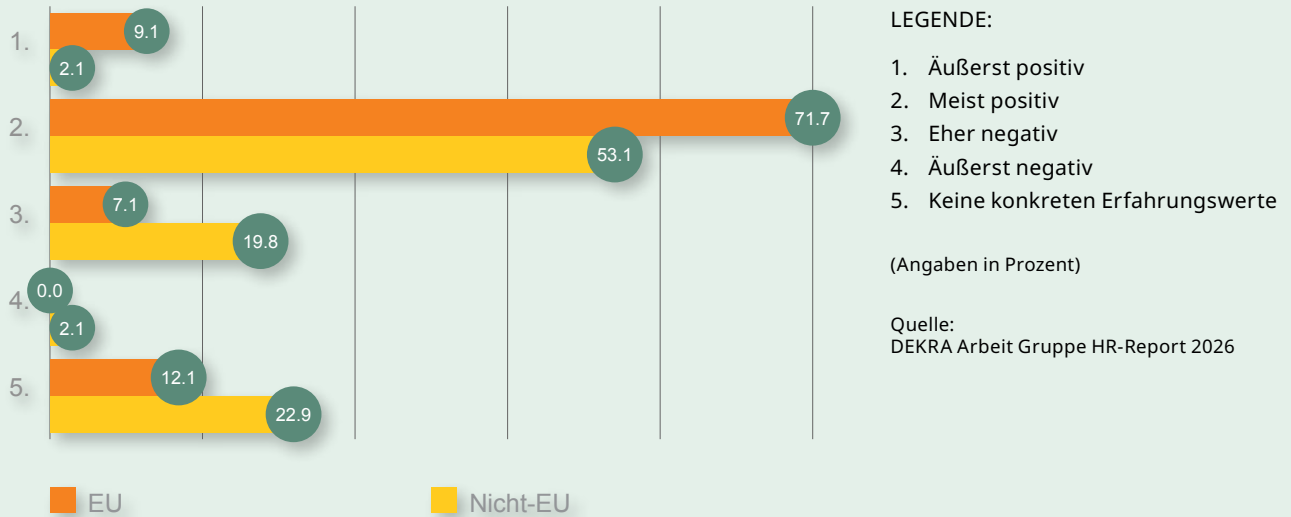
Sowohl bei den EU-Beschäftigten als auch bei den Nicht-EU-Mitarbeitern geht die Mehrheit der Kundenunternehmen zwar von einem mutmaßlich eher gleichbleibenden Personalbedarf an internationalen Fach- und Arbeitskräften aus (mit circa 56 % bei EU-Mitarbeitern und 58 % bei Nicht-EU-Beschäftigten). Fast jeder Dritte der Befragten sieht aber zumindest einen leicht ansteigenden oder teilweise sogar stark ansteigenden Veränderungstrend.

Zieht man von den potenziellen Steigerungswerten die Angaben einer leicht rückläufigen oder stark rückläufigen Entwicklung ab, bleiben im Falle der EU-Beschäftigten noch rund drei von zehn Unternehmen (29,9 %), die bei den Mitarbeitern aus europäischen Nachbarlän-

dern eine mittel- bis langfristige Zunahme erwarten. Die vergleichbare Rechnung bei den Beschäftigten aus dem Nicht-EU-Ausland reicht zwar nicht ganz an dieses Ergebnis heran, weist mit grob zwei von zehn Unternehmen (19,6 %) aber immer noch eine klar nach oben ansteigende Tendenz aus.

Noch bezeichnender ist dieser Entwicklungstrend aufgrund eines weiteren, den gesamten Arbeitsmarkt betreffenden Aspekts, der bei unserer Erhebung unter Kundenunternehmen überhaupt keine Berücksichtigung findet. Laut Bundesagentur für Arbeit stellt die Verwaltung in Deutschland nämlich mit rund 29 Prozent den größten Teil der Beschäftigten zwischen 55 und 64 Jahren. In naher Zukunft werden also vor allem im öffentlichen Sektor viele Stellen neu besetzt werden müssen, die in der Regel aber eher nicht von ausländischen Mitarbeitern eingenommen werden (können). Dies dürfte den rein demografisch und altersbezogenen Zusatzbedarf an internationalen Fachkräften auf Seiten der Wirtschaft jedenfalls noch weiter verschärfen.

Frage 11: Wie sind Ihre bisherigen Erfahrungen mit Mitarbeitern aus dem EU- und Nicht-EU-Ausland?



Einen nicht zu vernachlässigenden Teil der perspektivischen Mitarbeiterplanungen stellen die bisherigen Erfahrungen der Unternehmen mit internationalen Fachkräften dar. Aus diesem Grund haben wir bei unserer Kundenumfrage die Personalentscheider auch zu diesem Aspekt etwas genauer befragt.

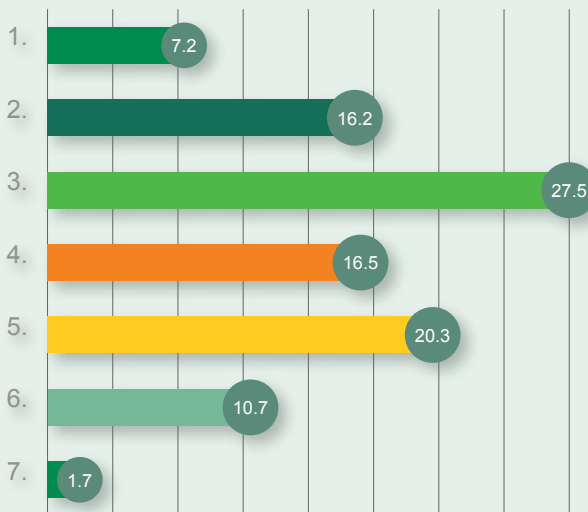
Wir wollten wissen, welchen Eindruck die Unternehmen von der bisherigen Zusammenarbeit mit EU-Mitarbeitern als auch Beschäftigten aus dem Nicht-EU-Ausland haben und wie zufrieden sie mit den ausländischen Fachkräften vor Ort waren. Mit einem allgemein sehr erfreulichen, die konkrete unternehmerische Bedarfssituation berücksichtigend auch vielversprechenden, beruhigend positiven Ergebnis.

Rund acht von zehn Befragten (80,8 %) berichten bei EU-Mitarbeitern von meist positiven, teilweise sogar äußerst positiven Erfahrungswerten. Und auch bei den Beschäftigten aus dem Nicht-EU-Ausland ist die Mehrheit der Unternehmen mit der bisherigen Zusammenarbeit zufrieden. Hier sprechen in Summe betrachtet zwar nur rund 55 Prozent von einem allgemein positiven Eindruck.

Und bei jedem fünften Personalentscheider (19,8 %) fällt der Erfahrungshorizont bis dato auch eher negativ aus. Allerdings sind die Unternehmen in diesem Bereich selber noch nicht allzu erfahren, weshalb ebenso knapp jeder fünfte Befragungsteilnehmer bis dato noch gar keine konkrete Aussage zu einer Zusammenarbeit mit dieser Mitarbeitergruppe treffen kann.

Falls Sie sich fragen sollten, wie es um die Eindrücke der Unternehmen mit Blick auf die Zusammenarbeit mit ihren deutschen Mitarbeitern bestellt ist, können und wollten wir ganz bewusst keine Vergleichsangaben nennen. Es ging uns letztendlich nicht darum, die Erfahrungen mit Beschäftigten aus dem Ausland einer übergeordneten Bewertung zu unterziehen oder verschiedene Mitarbeitergruppen aufgrund ihrer Herkunft qualitativ gegeneinander zu setzen. Wir wollten lediglich ein Gefühl dafür bekommen, wie erfolgreich der internationale Fachkräfteaustausch bei unseren Kundenunternehmen vor Ort bereits angekommen ist und wie die Zusammenarbeit mit ausländischem Personal ganz allgemein, wertfrei und separat betrachtet im vergangenen Jahr verlaufen ist.

Frage 12: Welche Problemstellungen sehen Sie bei einer Anstellung von Mitarbeitern aus dem Nicht-EU-Ausland (Mehrfachnennungen möglich)?



LEGENDE:

1. Fehlender Zugang zum ausländischen Bewerbermarkt
2. Fehlende Qualifikation der Bewerber/Mitarbeitenden
3. Sprachliche Anpassungs-/Integrationsprobleme
4. Kulturelle Anpassungs-/Integrationsprobleme
5. Behördliche/politische Hürden (Genehmigungen/ Berufs- und Ausbildungsanerkennung, etc.)
6. Fehlende interne Kompetenz oder Unterstützung bei der Integration
7. Keine dieser Problemstellungen

(Angaben in Prozent)

Quelle:
DEKRA Arbeit Gruppe HR-Report 2026

Auch wenn wir ganz bewusst keine qualitative Beurteilung von Mitarbeitern aus dem Ausland eruiieren und darstellen wollten, gibt es für die Personalabteilungen deutscher Unternehmen bei der Bewerber-suche, Anstellung und Integration dieser Arbeitnehmergruppe ein paar faktische, zusätzlich zu berücksichtigende Frage- und Problemstellungen.

Wie Sie an der oben gezeigten Grafik erkennen können, haben wir die Umfrageteilnehmer daher mit einer Auswahl an Themen konfrontiert, die aus unserer Sicht die angestrebte oder bereits erfolgte Zusammenarbeit mit Nicht-EU-Mitarbeitern tendenziell erschweren. Schließlich hat nicht jedes Unternehmen die Erfahrungen und internen Strukturen zur Durchführung eines grenzübergreifenden, kulturell und sprachlich ungewohnten und arbeitsrechtlich breit gefächerten Recruitings, samt reibungsloser Integration in die Organisation und Arbeitsprozesse vor Ort.

Für gut jeden vierten Befragten (27,5 %) liegt die größte Herausforderung in der sprachlichen Anpassung und Integration der Nicht-EU-Mitarbeiter. Weitere knapp 20 Prozent sehen einen Knackpunkt bei den behördlichen oder politischen Vorgaben, mit individuellen Genehmi-

gungs- und Anerkennungsverfahren für internationale Arbeitskräfte. Ein Faktor, der auch unserer Erfahrung nach eine sehr zentrale Rolle bei der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter spielt, da der Anstellungsprozess sowohl zeitlich als auch inhaltlich umfangreich ist und viele Unternehmen erst einmal abschreckt.

Die fehlende Qualifikation oder kulturellen Unterschiede stellen mit jeweils knapp 16 Prozent der Antworten zumindest eine nur nachgelagerte Hürde dar. Und am fehlenden Zugang zu ausländischen Bewerbermärkten (7,2 %) oder einer fehlenden internen Integrationsbereitschaft (10,7 %) scheint die Neuanstellung internationaler Fachkräfte bei den meisten Firmen auch nicht zu scheitern.

Im Grunde zeichnen die Ergebnisse daher ein sehr positives Gesamtbild. Denn an den beiden zentralen Themen wie der sprachlichen Komponente oder einer reibungslosen, behörden- und gesetzeskonformen Integration lässt sich problemlos arbeiten. Auch wir als DEKRA Arbeit Gruppe, und insbesondere der Bereich DEKRA Expert Migration stehen unseren Kunden bei diesen Fragestellungen stets lösungsorientiert zur Seite.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Aufgrund der wirtschaftlich angespannten Situation in Deutschland, die seit einigen Jahren durch weltpolitische Konflikte, wechselhafte Zoll- und Exportbedingungen, steigende Unternehmenskosten und eine rasant fortschreitende Digitalisierung geprägt ist, steht auch der nationale Arbeitsmarkt vor einem enormen Veränderungsprozess.

Trotz dieser herausfordernden Situation scheint die allgemeine Stimmung in den Personalabteilungen unserer Kundenunternehmen aber noch verhalten zuversichtlich zu sein und für das laufende Jahr 2026 sogar mit einem leichten Anstieg des Mitarbeiterbedarfs einherzugehen. So zumindest die Ergebnisse für den Bereich der Festangestellten, da die Prognose für die gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung leider nicht gar so optimistisch ausfällt und der Gesamteindruck auch ein wenig über die effektiven Probleme und Mitarbeiterkürzungen einzelner Branchen hinwegtäuscht.

Branchenunabhängig betrachtet, liegen die größten Herausforderungen deutscher Unternehmen an den hohen Energie-, Rohstoff- und Lieferpreisen. Knapp gefolgt vom anhaltenden Fachkräfte- und Bewerbermangel, der nicht zuletzt mit unserer demografischen Beschäftigungspyramide, vor allem aber auch mit immer neuen, fachspezifischen Stellen- und Mitarbeiterprofilen verknüpft ist.

Der erste Punkt hängt in erster Linie von den nur bedingt beeinflussbaren welt- und wirtschaftspolitischen Entwicklungen ab. Was jedoch den zukünftigen Personalbedarf betrifft, haben es die Unternehmen selbst in der Hand, sich noch flexibler, moderner und internationaler aufzustellen. Die Talente von morgen und stark umworbenen Fachkräfte zahlreicher Branchen unterliegen längst nicht mehr dem rein nationalen Wettbewerb. Wer sich beim Recruiting durchsetzen will, muss mit der Zeit gehen und vorhandene HR-Strukturen offen überdenken.

Dazu beitragen können nicht nur digitale Tools im HR-Bereich, mit viel Dynamik bei der Weiterentwicklung KI-gestützter Angebote, sondern auch ein gezielter Support durch erfahrene Arbeitsmarktexperten mit internationaler Ausrichtung und Personalkompetenz im In- und Ausland.

Seit unserem letzten Report im Jahr 2022 scheinen viele Unternehmen gerade in digitaler Hinsicht ihre Hausaufgaben gemacht zu haben. Die Einschätzung zur eigenen Digitalisierung im HR-Bereich fällt deutlich positiver aus. Und auch die Vorbehalte beim Einsatz moderner (KI-)Tools nimmt spürbar ab.

Mit Blick auf die Anwendungsbereiche digitaler Lösungen im Bewerbungs- und Anstellungsverfahren, ist immer noch eine gewisse Zurückhaltung und Skepsis vorhanden. Zumindest zeigen die Zahlen, dass man mit fortschreitender Konkretisierung des Auswahlprozesses noch immer den persönlichen Kontakt bevorzugt. Wobei auch in unseren Augen der menschliche Faktor im HR-Bereich eine nach wie vor zentrale Rolle spielt und ein wertvolles Bauchgefühl, echter Teamgeist und



gelebtes Miteinander auch niemals durch ein Programm oder eine Künstliche Intelligenz ersetzt werden kann.

Gleiches gilt auch für die persönlichen Erfahrungswerte der Personalentscheider in der Zusammenarbeit mit ausländischen Mitarbeitern aus der EU oder Nicht-EU-Ländern. Zunächst einmal bleibt festzuhalten, dass die Beschäftigung von Arbeitskräften aus dem EU-Ausland, also im Rahmen der Mitarbeiterfreizügigkeit, in den meisten Betrieben schon heute zum HR-Alltag zählt. Im Falle von Nicht-EU-Ausländern fällt sowohl der zuletzt vorhandene Mitarbeiteranteil als auch der zukünftig zu erwartende Bedarf an internationalen Fach- und Arbeitskräften klar niedriger aus.



Dies scheint in erster Linie an den sprachlichen und kulturellen Integrationsbedenken zu liegen, wobei auch die bürokratischen Hürden mit Blick auf erforderliche Anerkennungs- und Genehmigungsverfahren bei den befragten Unternehmen (noch) relativ hoch sind. Man darf jedoch gespannt sein, welche Entwicklung diese aktuelle Einschätzung in den kommenden Jahren nehmen wird, da allein aufgrund des vorhandenen Bedarfs am deutschen Arbeitsmarkt eine gewisse Vertrautheit mit diesen Prozessen erfolgen dürfte. Übrigens auch auf Seiten der Politik und der zuständigen Verwaltungsbehörden.

Unterm Strich darf bei aller Vorsicht und sorgenvollem Blick auf die jüngsten wirtschaftlichen Eckdaten in Deutschland aber festgehalten werden, dass die Personalentscheider die Arbeitsmarktentwicklung nicht so düster bewerten, wie man es anhand der allgemeinen, medialen Berichterstattung vielleicht erwarten könnte. Und selbst wenn die deutschen Unternehmen wie bei der Digitalisierung oder der noch teilweise etwas unerfahrenen, zurückhaltenden Personalbeschaffung aus EU-fernen Ländern nicht zwingend zu den Vorreitern moderner HR-Trends zählen, ist anhand der Ergebnisse unserer Umfrage eine positive Veränderung und Grundstimmung erkennbar.

Impressum

DEKRA Arbeit GmbH
Handwerkstraße 15 | 70565 Stuttgart

Tel.: 0711.7861-3203
Fax: 0711.7861-3208
www.dekra-arbeit.de

Suzana Bernhard, Vice President DEKRA Arbeit Gruppe

Februar 2026

Verantwortlich für den Herausgeber:
Boban Kudranovic, Head of Marketing DEKRA Arbeit Gruppe

Redaktion:
relatio PR GmbH | www.relatio-pr.de

Grafik und Produktion:
Mao Media | info@mao.media

Bildnachweis:
DEKRA, Adobe Stock



Hier finden Sie die **HR-Leistungen**,
die zu Ihnen passen.



DEKRA Arbeit GmbH
Handwerkstraße 15
70565 Stuttgart
Telefon +49 711 7861-3203
info.arbeit@dekra.com
www.dekra-arbeit.de

Änderungen vorbehalten.
DEKRA Arbeit Gruppe



2025
Largest Direct Hire Firms
Globally