

HR Trends Report 2026

Personio

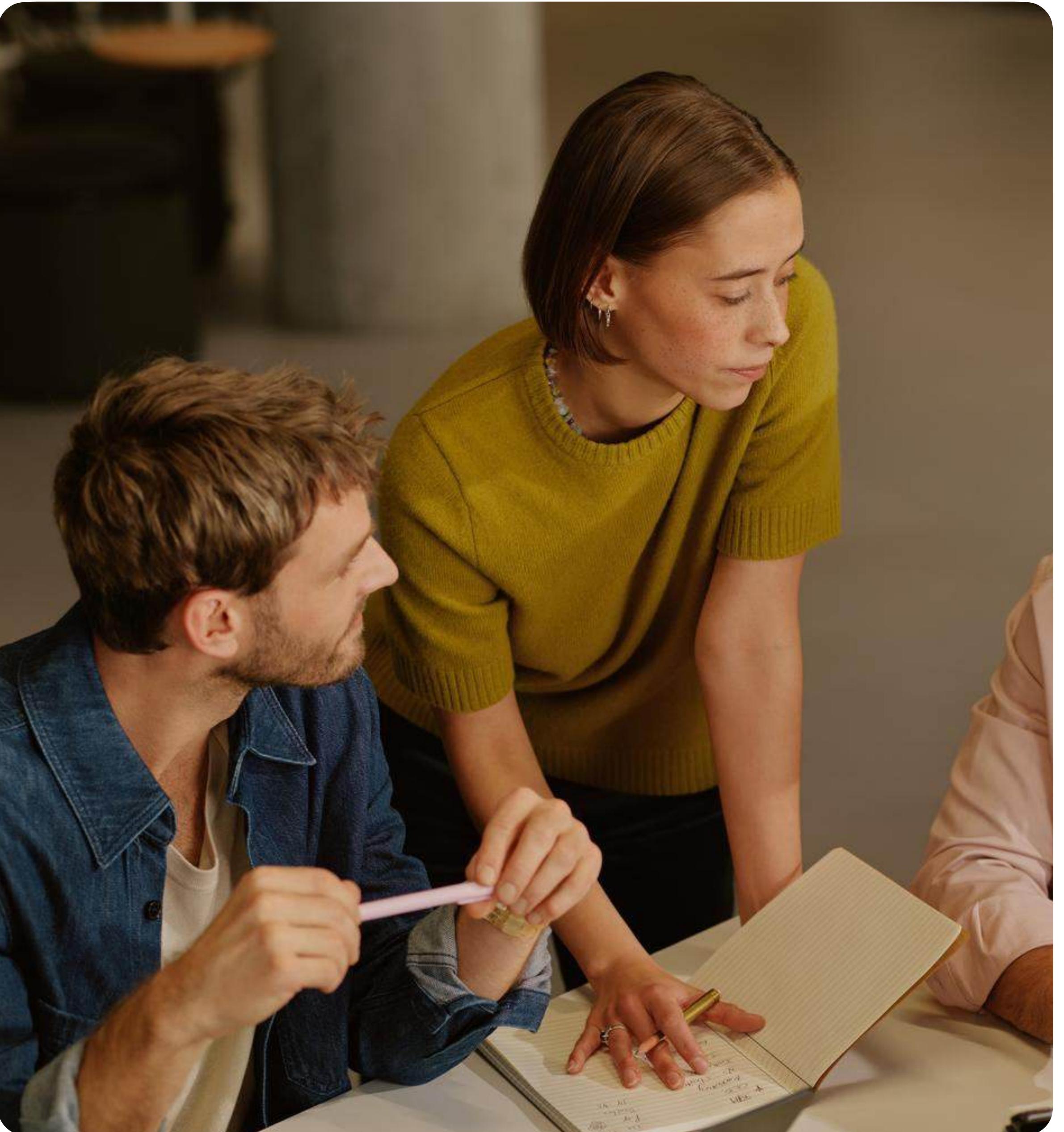
Die 7 wichtigsten HR-Trends

2026 wird zum Jahr, in dem HR endgültig im Zukunftsmodus landet: KI ist nicht länger Science-Fiction, der Kampf um Talente bleibt gnadenlos – und Unternehmen müssen lernen, sich schneller neu zu erfinden, als je zuvor.

Zusammen mit unserer HR-Community und unseren [HR Top Voices](#) geben wir Ihnen in diesem Report Einblicke, welche HR-Themen besonders relevant für 2026 sein werden und welche Kompetenzen Personalverantwortliche benötigen, um diese erfolgreich anzugehen.

„Erfolgreiches HR 2026 steht für Menschen und Kultur ein, ist datenkompetent, nah am Geschäft und tief im Verständnis für Vertrauen und Zusammenarbeit. Es fordert und fördert Führungskräfte, ermöglicht mutige Entscheidungen und schafft den Rahmen, in dem Mitarbeitende leistungsfähig bleiben, ohne auszubrennen.“

Karin Lausch,
Leadership-Expertin und [Bestsellerautorin](#)



Trend 1: HR muss die KI-Transformation aktiv steuern

KI verändert Jobprofile, Erwartungen und Strukturen – und HR steht im Zentrum dieses Wandels. Während Führungskräfte mehr KI fordern, wächst gleichzeitig die Verunsicherung in der Belegschaft. Ohne Orientierung drohen Vertrauensverlust, Fluktuation und Produktivitätseinbussen.

„2026 wird entscheidend sein, KI-Kompetenz ins Unternehmen zu bringen. Dabei geht es nicht nur um die Einführung von KI, sondern vor allem darum, Mitarbeitende zu befähigen, sicher und verantwortungsvoll damit umzugehen.“

Folke Christoph Grigo,
Strategic HR Partner

Unsere Studie zeigt: 39% der Mitarbeitenden fühlen sich im Umgang mit KI unsicher, 44% wünschen sich mehr Unterstützung vom Unternehmen. HR kann hier den Unterschied machen, denn nur die Personalabteilung kennt das ganze Team. Sie kann Fortschritt und Schutz verbinden und die Strategie vorantreiben, ohne Engagement oder Leistung zu gefährden.

HR übernimmt jetzt eine Schlüsselrolle

Klarheit schaffen

Welche Rollen gibt es künftig? Welche Fähigkeiten fehlen? Und wie entwickelt man Teams dahin?

Übergänge gestalten

Neue Teamstrukturen und Skill-Anforderungen brauchen klare Planung, Upskilling und transparente Kommunikation.

Risiken minimieren

KI-Unsicherheit ist teuer: Mitarbeitende, die sich bedroht fühlen, sind bis zu 39 % wechselbereiter.

Strategisch beraten

Mit datenbasierten Insights wird HR zum Sparringspartner, der Führungskräfte proaktiv durch Veränderungen navigiert.



Praxistipp für Ihre KI-Transformation

In dieser Personio Masterclass gibt Ihnen KI-Experten Daniel Mühlbauer konkrete Anwendungsfälle und sofort einsetzbare Prompts, damit Sie KI als echten Produktivitäts-Booster in Ihre HR-Prozesse einbauen können.

Trend 2: Wer Gehälter versteckt, verliert Vertrauen

Ab Juni 2026 endet der Interpretationsspielraum. Die Entgelttransparenzrichtlinie zwingt Unternehmen, ihre Vergütungsstrukturen offenzulegen und gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit nachzuweisen. Wer dann keine klaren Antworten hat, riskiert nicht nur rechtliche Konsequenzen, sondern vor allem den Vertrauensverlust bei Mitarbeitenden und Bewerbenden.

Best Practice: PUMA

Während viele Unternehmen noch zögern oder auf Zeit spielen, gehen andere bewusst voran und machen Entgelttransparenz zum Vertrauensanker. PUMA ist eines dieser Unternehmen. In einem beqom-Webinar teilte Gulya Bakeberg, Senior Director People & Organization EMEA bei PUMA, ihre Ansätze zur Entgelttransparenz.

Strukturierte Rollen und Vergütung

Alle Positionen sind bei PUMA global standardisiert, mit klar definierten Joblevels, Aufgabenprofilen und Gehaltsbändern. So wird Vergleichbarkeit und Fairness gewährleistet.

Datenbasierte Analyse

Gehälter werden regelmäßig analysiert, z.B. nach Joblevel, Funktion oder Region, um Ungleichheiten frühzeitig zu erkennen und zu korrigieren.

Gender-Neutralität

Vergütung und Beförderungen basieren ausschließlich auf Rolle, Verantwortung, Leistung und Erfahrung, nicht auf Geschlecht.

Transparente Kommunikation

Mitarbeitende erhalten klare Informationen zu Gehaltsbändern, Entscheidungskriterien und Karrierepfaden. Führungskräfte werden geschult, um fair und verständlich über Gehalt und Beförderungen zu sprechen.

Kontinuierliche Kontrolle

Externe Audits und interne Reviews sichern, dass die Vergütungsstruktur langfristig fair, konsistent und nachvollziehbar bleibt.

Die EU-Richtlinie strukturiert umsetzen

Personio nimmt Ihnen den Stress rund um das Thema Compliance ab, indem sie komplexe Anforderungen in einfache, automatisierte Prozesse verwandelt – egal, ob bei Gehaltsspannen im Bewerbungsprozess, Gehaltsauskünfte oder prüfbaren Berichten.

[Komplette Übersicht anschauen](#)

Doch wo stehen Unternehmen gerade? [Aktuelle Studien](#) zeigen, dass lediglich 37 % der befragten Unternehmen einen konkreten Massnahmenplan zur Umsetzung der Richtlinie haben und nur 30 % haben bereits ihre Vergütungsstrukturen angepasst. Das verdeutlicht: Die Mehrheit steckt noch in der Planungsphase und es besteht dringender Handlungsbedarf, um die Umsetzung jetzt aktiv voranzutreiben.

Welche Richtlinien gibt es rechtlich zu beachten? [In diesem Leitfaden](#) teilt Arbeitsrechtlerin Livia Merla alle wichtigen Änderungen.



Trend 3: Ohne echte Inklusion scheitert Workforce-Transformation

Während immer mehr Unternehmen beim Thema DEI einen Schritt zurückgehen, wird eines oft übersehen: Vielfalt und Inklusion sind kein kurzfristiger Trend, sondern eine strukturelle Notwendigkeit. DEI muss fest in der Unternehmens-DNA verankert werden: nachhaltig verankert, Schritt für Schritt und über alle Bereiche hinweg.

Denn eines ist klar: Die Babyboomer verlassen den Arbeitsmarkt, Fachkräfte sind knapp, und Unternehmen stehen vor einer Belegschaft, die heterogener kaum sein könnte. Gleichzeitig verändern Rentenpolitik und Hinzuerdienstgrenzen die Rahmenbedingungen der Personalplanung zusätzlich.

Um diesen Wandel aktiv zu gestalten, müssen HR-Teams den gesamten Mitarbeiterzyklus strategisch in den Blick nehmen. Nur so lassen sich Vielfalt und Chancengleichheit nicht nur sichern, sondern gezielt als Erfolgsfaktoren nutzen.

„Diversität und Inklusion müssen wir in jedem Schritt des Mitarbeiterzyklus denken – vom Recruiting über Onboarding, Entwicklung und Bindung bis zum Offboarding. Klare Kommunikation, transparente Prozesse, faire KI-gestützte Auswahl, flexible Arbeitsmodelle und gezieltes Gesundheitsmanagement wie HEPA-Luftfilter sind kein Luxus, sondern entscheidend, um Fachkräfte zu gewinnen, zu halten und das volle Potenzial der Belegschaft zu nutzen.“

Daniela Schubert,
DEIB-Consult:in

Wie weit sind Sie beim Thema Diversität und Inklusion?

Ob DEI bereits strategisch verankert ist oder noch überwiegend punktuell umgesetzt wird, zeigt sich oft erst beim genauen Hinsehen. Machen Sie hier den Selbsttest und erhalten Sie eine klare Einschätzung Ihres DEI-Reifegrads – inklusive konkreter Ansatzpunkte.

Wir räumen auf im HR-Diskurs

Keine Buzzwords, keine Alibi-Initiativen, sondern Klartext zu dem, was wirklich wirkt.

[Hier zum HR-Newsletter anmelden](#)

Praxisnahe Massnahmen

Recruiting und Hiring

KI-Daten trainieren, um biasfreie Auswahlprozesse zu gewährleisten.

Stellenanzeigen präzise und inklusiv formulieren: transparente Gehaltsangaben, klare Anforderungen, Remote- bzw. Präsenztag, vollständige Bewerbungsinformationen.

Ghosting vermeiden: klare Kommunikation über Ablauf, mehrere Terminoptionen, keine spontanen Anrufe ohne Absprache.

Onboarding und Integration

Mentoring-Programme generationsübergreifend einsetzen und Wissenstransfer sichern.

Inklusion von Beginn an fördern: z.B. Barrierefreiheit, Neuroinklusion (z.B. klare Strukturen, verständliche Abläufe).

Gesundheit und Wohlbefinden

Betriebliches Gesundheitsmanagement konsequent einsetzen: HEPA H13-Luftfilter in Büros können dauerhafte Krankenstände deutlich reduzieren und tragen zur nachhaltigen Inklusion bei.

Flexible Arbeitsmodelle, Sabbaticals und Unterstützung bei Weiterbildungen oder Rentenplanung fördern die Motivation und Bindung.

Gesundheit und Wohlbefinden

Betriebliches Gesundheitsmanagement konsequent einsetzen: HEPA H13-Luftfilter in Büros können dauerhafte Krankenstände deutlich reduzieren und tragen zur nachhaltigen Inklusion bei.

Flexible Arbeitsmodelle, Sabbaticals und Unterstützung bei Weiterbildungen oder Rentenplanung fördern die Motivation und Bindung.

Offboarding und Wissenstransfer

Strukturiertes Offboarding sichern Wissenstransfer von ausscheidenden Mitarbeitenden.

Alumni-Netzwerke aufbauen, um erfahrene Mitarbeitende als Berater:innen oder Mentor:innen einzubinden.

Trend 4: Wer psychologische Sicherheit ignoriert, verliert Talente und Innovationskraft

Organisationen, die Rahmenbedingungen schaffen, in denen Mitarbeitende offen sprechen, Fragen stellen und Fehler einbringen können, ohne negative Konsequenzen zu fürchten, werden wendungsfähiger, innovationsstärker und attraktiver für Talente.

Psychologische Sicherheit ist kein Nice-to-have, sondern eine systemische Notwendigkeit. Sie entsteht dort, wo HR und Führungskräfte bewusst vier Kernbereiche gestalten, sagt HR-Expertin Karin Lausch:

Sichtbare Führung und Klarheit:

Mitarbeitende müssen die strategische Richtung, Ziele und Erwartungen verstehen. Klarheit schafft Orientierung, reduziert Unsicherheit und bildet die Basis für vertrauensvolles Handeln.

Vertrauen und Beteiligung:

Menschen müssen das Gefühl haben, dass ihre Meinung geschätzt wird, sie aktiv mitgestalten können und ihre Beiträge Wirkung zeigen. Nur in einem solchen Umfeld entsteht echtes Engagement und die Geschwindigkeit, die Unternehmen für Veränderung brauchen.

Fehlerfreundlichkeit und Lernkultur:

Fehler werden nicht bestraft, sondern als Chance für Verbesserung und Innovation genutzt. Das stärkt Mut, Eigenverantwortung und kollektives Lernen im Team.

Regelmäßige, wirksame Routinen:

Statt grosser, einmaliger Programme setzen zukunftsfähige Unternehmen auf kleine, kontinuierliche Rituale, die Zusammenarbeit, Feedback und offene Kommunikation stärken.

Alles, was nur Fassade poliert, z. B. reine Feelgood-Massnahmen oder Employer-Branding ohne Substanz, wirkt nicht. Psychologische Sicherheit entsteht nur, wenn HR und Führung bewusst handeln und die vier Kernbereiche dauerhaft verankern.

„In der Arbeitswelt von morgen ist psychologische Sicherheit das neue Betriebssystem erfolgreicher Teams. Sie macht Unternehmen nicht nur resilient, sondern auch innovativ, weil jede Stimme zählt und aus Fehlern echte Fortschritte entstehen.“

“Feel Safe. Be Brave.: Wie wir mit psychologischer Sicherheit besser zusammenarbeiten und mutiger entscheiden”

Trend 5: Flexible Arbeitszeitmodelle werden zur Währung im Talentmarkt

Talente aller Altersgruppen erwarten heute Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort. Während die GenZ kein stures 9-to-5 mehr will, wünschen sich auch erfahrene Mitarbeitende individuelle Lösungen, die zu ihrer Lebenssituation passen. Flexibles Arbeiten ist damit kein Bonus mehr, sondern eine zentrale Stellschraube für Arbeitgeberattraktivität, Motivation und Mitarbeiterbindung.

„Hybrid- und Remote-Arbeit sind längst kein Extra mehr – für viele Mitarbeitende elementar. HR muss Flexibilität mit Klarheit, Mitbestimmung und Vertrauen verbinden, Prozesse standardisieren und die Unternehmenskultur so gestalten, dass Leistung und Motivation unabhängig von Präsenz sichtbar werden.“

Eduard Bergmann,
People & Culture Manager @orgaMAX

Unsere Studie zeigt:

Mitarbeitende, denen beim Remote-Arbeiten Vertrauen entgegengebracht wird, sind mehr als doppelt so motiviert und wechseln seltener den Job.

32% der unter 35-Jährigen geben an, dass flexible Arbeitsorte bei einem Jobwechsel besonders wichtig sind – für viele ist Flexibilität damit keine Zusatzleistung, sondern Grundvoraussetzung.

37% der unter 35-Jährigen würden kündigen, wenn sie zu viel Präsenz im Büro leisten müssten – sie bevorzugen hybride oder flexible Modelle gegenüber starren Büropflichten.



Praxis-Tipp für hybride Führung

Diese Checkliste unterstützt Sie dabei, eine hybride Arbeitskultur aufzubauen.

Trend 6: Kontinuierliches Lernen sichert den Job

Neue Technologien, KI und Prozessautomatisierung verändern Arbeitsrollen rasant. Gleichzeitig verschieben sich die Erwartungen an Mitarbeitende: Learning is the new job security. Lernen ist längst keine Zusatzleistung mehr, sondern eine Grundvoraussetzung, um arbeitsfähig und wettbewerbsfähig zu bleiben.

Warum Lernen jetzt strategisch wird

Technologie und KI

Automatisierung verändert Aufgabenprofile; Mitarbeitende müssen neue Tools und Prozesse sicher beherrschen.

Veränderte Rollen

Klassische Jobbeschreibungen reichen nicht mehr – neue Fähigkeiten werden kontinuierlich benötigt.

Führungskräfteentwicklung

Führungskräfte müssen nicht nur technologische Neuerungen verstehen, sondern auch Teams beim Lernen begleiten und eine Lernkultur fördern.

Praxisnahe Maßnahmen für HR

Lernpfade und Upskilling

Individuelle Trainingsprogramme entwickeln, zugeschnitten auf Rollen, Karrierestufen und persönliche Entwicklungsziele.

Microlearning und digitale Lernformate einsetzen, orts- und zeitflexibel.

Skills und Kompetenzen sichtbar machen

Kompetenzen im Unternehmen erfassen, Skills-Mapping durchführen und zukünftige Anforderungen ableiten.

Skill-Gaps frühzeitig erkennen und gezielt schliessen.

Entwicklungspfade für Mitarbeitende erstellen

Führungskräfte einbinden

Manager:innen als Lern-Coaches ausbilden: Sie begleiten Teams, fördern eigenverantwortliches Lernen und schaffen eine nachhaltige Lernkultur.

Regelmäßige Entwicklungs-Check-ins etablieren, um Fortschritt sichtbar zu machen.

Führungskräfte wirksam entwickeln

Kultur des lebenslangen Lernens fördern

Lernen als Chance für Karriere und persönliche Weiterentwicklung kommunizieren, nicht nur als Pflicht.

Erfolge feiern und sichtbar machen, z.B. durch Zertifikate, Badges oder interne Anerkennung.

Lebenslanges Lernen im Unternehmen etablieren

Trend 7: Wer HR-Daten ignoriert, steuert blind

Unternehmen stehen unter zunehmendem Kostendruck – und HR muss seinen geschäftlichen Mehrwert klarer zeigen. Unser [HR Insights Report](#) macht deutlich, wie groß das Potenzial ist: Im Schnitt verlieren Unternehmen jährlich 274.000€ durch ineffiziente HR-Prozesse – Kosten, die sich durch bessere Planung, automatisierte Abläufe und datenbasierte Entscheidungen vermeiden lassen.

Organisationen, die HR-Daten strategisch nutzen, berichten deutlich häufiger von Spitzenleistung, hoher Mitarbeitermotivation und verlässlichen Fluktuationsprognosen. Gleichzeitig zeigt der Report:

7%

Nur 7% der HR-Führungskräfte nutzen Personaldaten wirklich unternehmensweit strategisch

– also nicht nur zur Dokumentation von Entscheidungen, sondern um diese nachvollziehbar und transparent zu machen.

Die Lösung: Daten und Prozesse intelligent verzahnen

Automatisierte Prozesse liefern verlässliche, aktuelle Daten, auf deren Basis HR strategische Entscheidungen treffen kann. Gleichzeitig reduziert Automatisierung Routineaufwand und schafft Kapazitäten für Analysen, Planung und Beratung der Geschäftsbereiche.

Was sollten Unternehmen jetzt konkret tun, um diese Potenziale zu heben?

1. Datenbasis aufbauen und Entscheidungen dokumentieren

Einheitliche, zentrale HR-Daten erfassen: Stammdaten, Skills, Fluktuation, Abwesenheiten, Engagement.

Entscheidungen nicht nur treffen, sondern transparent begründen und dokumentieren – das erhöht Nachvollziehbarkeit, Planungssicherheit und Glaubwürdigkeit im Management.

Bessere Entscheidungen mit dieser Vorlage treffen

2. Prozesse automatisieren und Routineaufwand reduzieren

Standardisierte Abläufe wie Recruiting, Onboarding, Abwesenheitsmanagement, Performance-Reviews und Payroll automatisieren.

Ziel: Fehler reduzieren, administrative Zeit gewinnen und HR-Ressourcen für strategische Aufgaben freisetzen.

Die sechs zeitintensivsten HR-Aufgaben automatisieren

3. Daten nutzen, um strategisch zu planen und zu steuern

Workforce- und Skill-Analysen einsetzen, um Engpässe, Fluktuationsrisiken oder Kompetenzlücken frühzeitig zu erkennen.

HR eng mit Finance und Fachbereichen abstimmen: Workforce-Planung, Budgetierung und Recruiting auf datenbasierte Insights stützen, um messbare Erfolge zu erzielen.

So machen Sie Ihre Erfolge mess- und sichtbar

“HR wird 2026 nicht mehr daran gemessen, wie gut Prozesse verwaltet werden, sondern daran, wie klar datenbasierte Entscheidungen zum Unternehmenserfolg beitragen. Automatisierung ist dabei kein Selbstzweck, sondern der Hebel, um HR strategisch wirksam zu machen.”

Miriam Sternitzky

Das braucht HR, um 2026 erfolgreich zu sein

Damit HR die sechs Trends erfolgreich umsetzt, braucht es diese zentralen Fähigkeiten und Rahmenbedingungen:

Klarer Business-Bezug statt Elfenbeinturm

HR muss zeigen, wie People-Themen Umsatz, Kosten, Produktivität und Innovation beeinflussen.

Digitale Kompetenz und KI-Adoption

HR führt das Unternehmen – nicht umgekehrt – in die KI-Zeit.

Strategische Rolle und Glaubwürdigkeit

HR muss sichtbar machen, welchen Wert es liefert – mit Daten, Ergebnissen und klarer Priorisierung.

Die richtigen Tools und Prozesse

Moderne HR-Systeme, Automatisierungen und Transparenz sind die Basis.

Mut zur Priorisierung

HR kann nicht alles gleichzeitig machen.

Kulturelle Gestaltungskompetenz

HR muss Entscheidungen ermöglichen – nicht absichern. Und dort widersprechen, wo Kultur und Menschen Schaden nehmen.

HR formiert sich gerade neu.

Nur wer die richtigen Hebel im Personalbereich kennt, bleibt relevant. Unser Newsletter zeigt, was HR wirklich bewegt: datenbasiert, ehrlich und ohne Schönfärberei.

[Hier zum HR-Newsletter anmelden](#)