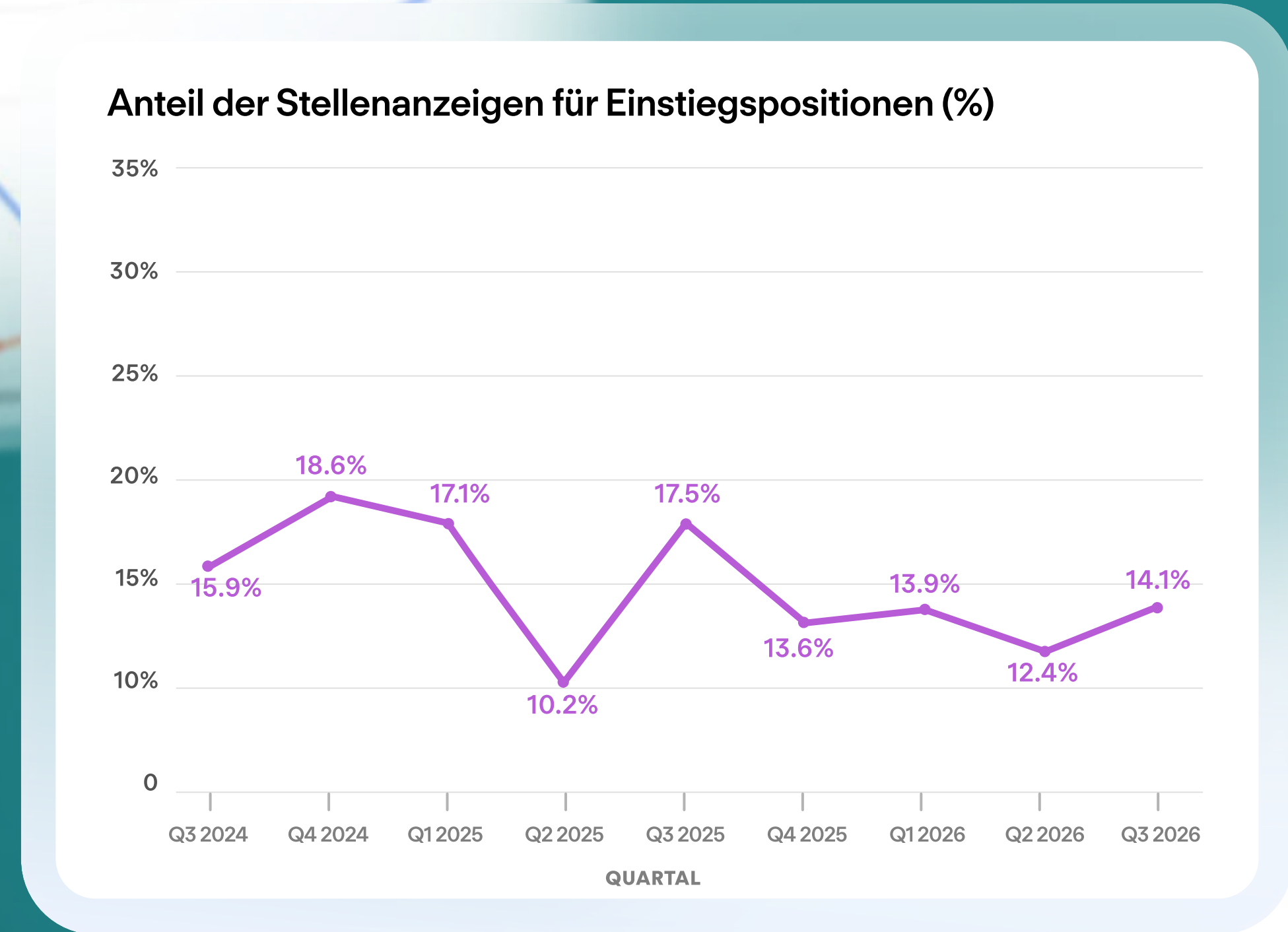


Der Personio-Index: 3. Quartal 2026

Aktuelle Erkenntnisse zur Belegschaft
europäischer Unternehmen, die Personio einsetzen



Der Personio-Index: 3. Quartal 2026

Aktuelle Erkenntnisse zur Belegschaft europäischer Unternehmen, die Personio einsetzen

Tagtäglich nutzen Tausende von Unternehmen Personio, um Entscheidungen rund um ihre Belegschaft zu treffen.

Zusammengenommen zeigen diese Aktivitäten in Echtzeit, wie Unternehmen wachsen, in ihre Mitarbeitenden investieren und sich an KI-bedingte Veränderungen in der Arbeitswelt anpassen.

In der Q3-Ausgabe unseres Personio-Index werfen wir einen erneuten Blick darauf, wie sich die Mitarbeitendenzahlen, die Budgets für Gehaltserhöhungen und die Recruiting-Aktivität im letzten Quartal entwickelt haben. Außerdem beobachten wir, wie sich Arbeitsmodelle verändern, wie junge Talente ins Berufsleben starten und wie oft Stellenanzeigen generative KI-Kompetenzen erwähnen.

Drei Trends, die auffallen:

1. Die Mitarbeitendenzahl in Unternehmen sinkt weiterhin – aber langsamer als im ersten Halbjahr 2026.
2. Die Budgets für Gehaltserhöhungen sind branchenübergreifend so tief wie seit fünf Jahren nicht mehr – am stärksten unter Druck stehen die ohnehin schon niedrigeren Budgets.
3. Hybrides Arbeiten bleibt das bevorzugte Arbeitsmodell, aber die Arbeit vor Ort gewinnt wieder an Zustimmung.

Ein aufkommender Trend:

Generative KI-Kompetenzen sind längst nicht mehr nur in Software-Engineering-Rollen gefragt. Sie tauchen jetzt auch in Stellenanzeigen anderer Funktionen immer häufiger auf.



Anzeichen bei den Mitarbeitendenzahlen

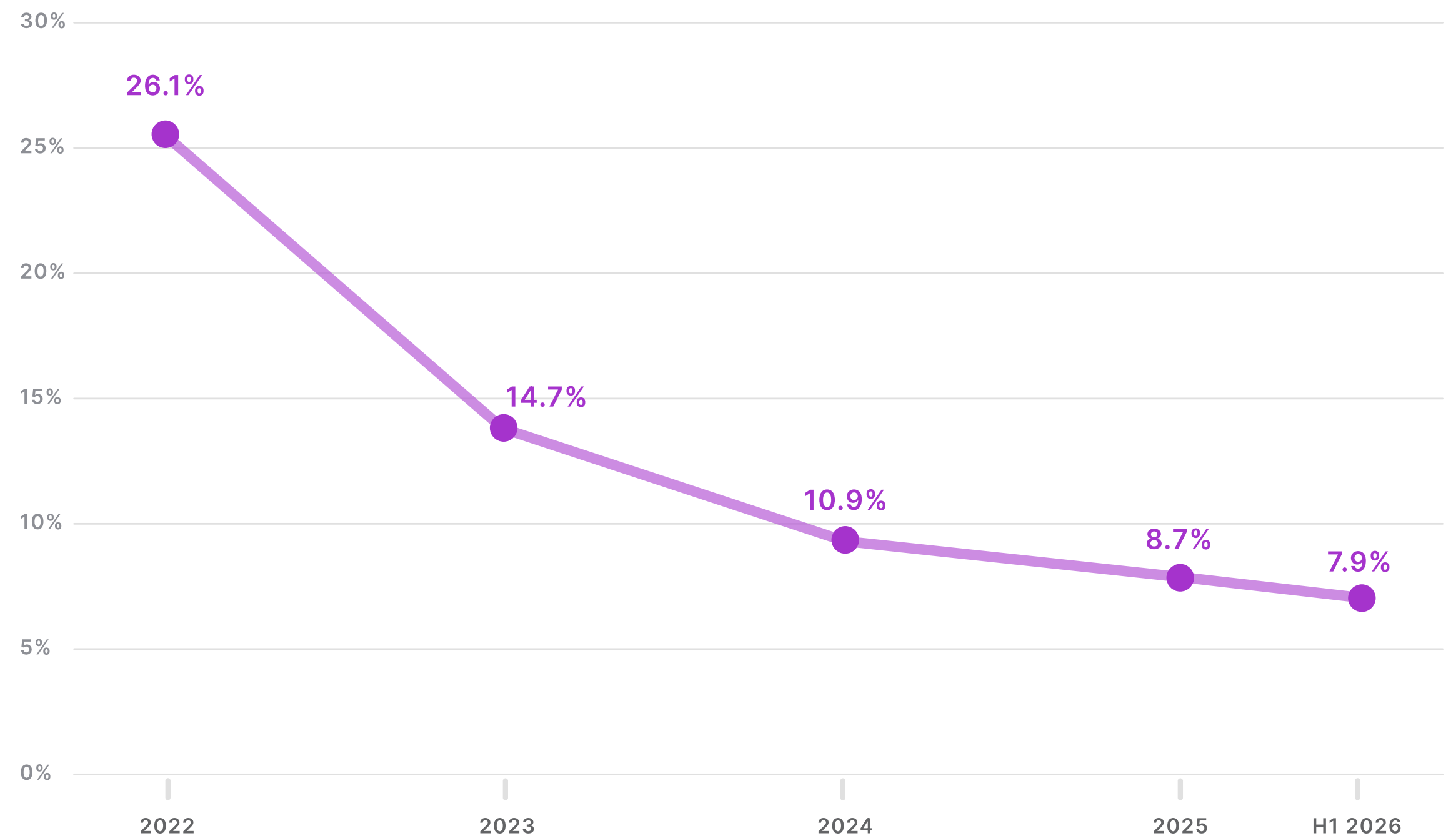
01

Das Mitarbeitendenwachstum stabilisiert sich nach Jahren des stetigen Rückgangs

In unserem Q2-Index haben wir berichtet, dass das Wachstum der Mitarbeitendenzahl seit 2022 deutlich gesunken ist. Das gleiche Bild zeigt sich in der ersten Jahreshälfte 2026, doch unsere Daten zeigen, dass sich dieser Trend möglicherweise allmählich verlangsamt.

Das Mitarbeitendenwachstum sank zwischen 2024 und 2025 um 2,2 Prozentpunkte – zwischen 2025 und der ersten Jahreshälfte 2026 waren es nur noch 0,8 Punkte.¹

Entwicklung von Mitarbeitendenzahlen im Jahresvergleich (%)

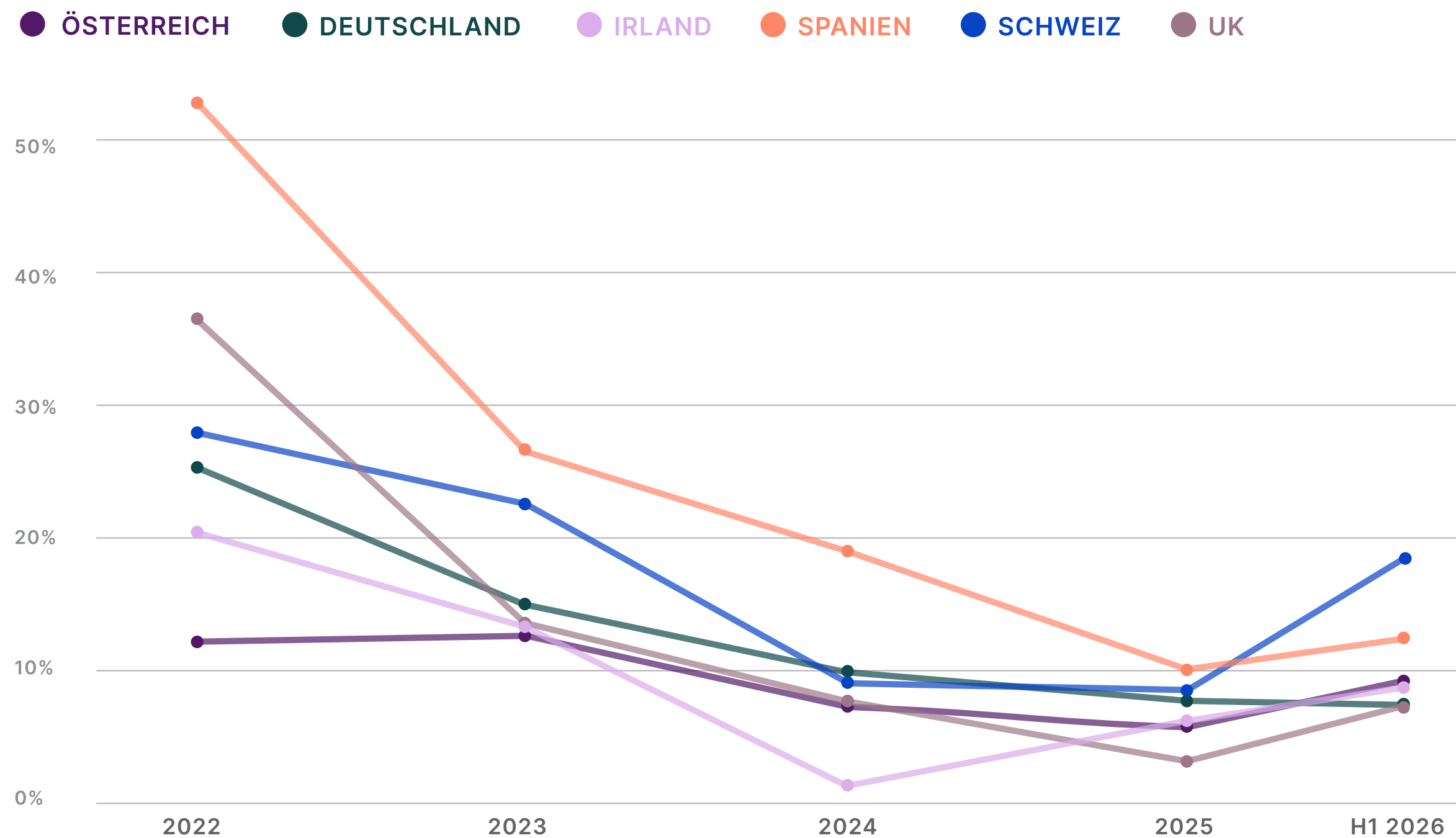


Das Wichtigste in Kürze:

KI verändert die Art und Weise, wie Unternehmen einstellen. Unsere aktuellen Daten deuten darauf hin, dass sich das globale Mitarbeitendenwachstum auf einem neuen Niveau einpendelt. In der Praxis könnte das bedeuten, die Einstellungsstrategie stärker auf geschäftskritische Rollen zu konzentrieren, um akute Kompetenzlücken zu schließen. Für alle übrigen Positionen könnte interne Mobilität stärker in den Fokus rücken.

¹ Die Zahlen basieren auf einer unterjährigen Analyse und lassen keine Rückschlüsse auf einen vollständigen Jahresvergleich zu.

Mitarbeitendenwachstum nach Region (%)



Deutschland hinkt hinterher, während andere Märkte Erholungstendenzen zeigen

Was wir in unserem Q2-Index bereits für Irland beschrieben haben, zeigt sich jetzt in weiteren Märkten: Im Verlauf der ersten Jahreshälfte 2026 erholen sich die meisten von ihnen – mit Ausnahme von Deutschland, wo sich das Mitarbeitendenwachstum seit 2025 kaum verändert hat und leicht von 7,4 % auf 7,2 % gesunken ist.

- Die Schweiz ist der am schnellsten wachsende Markt: Ihre Wachstumsrate hat sich zwischen 2025 und der ersten Jahreshälfte 2026 mehr als verdoppelt.
- Nach einem starken Rückgang wächst Spanien nun moderater als andere Märkte – von 9,9 % auf 11,8 %.
- Deutschland ist das einzige Land, in dem die Wachstumsraten bei den Mitarbeitendenzahlen seit Jahren ununterbrochen sinken.

Das Wichtigste in Kürze:

Keiner der untersuchten Märkte hat wieder das Wachstumsniveau von 2022 erreicht; zugleich nähern sich die Wachstumsraten nicht mehr so stark an wie noch 2025. Zwei Dinge können HR-Teams letztlich dabei helfen, flexibel zu bleiben: kürzere Planungszyklen für die Mitarbeitendenzahl und KI-gestützte Szenario-Modellierung. So lässt sich die Einstellungsstrategie leichter anpassen – egal, ob sich der Markt nach oben oder unten bewegt.

Bildung und öffentliche Verwaltung erholen sich, das verarbeitende Gewerbe bleibt rückläufig

Auch auf Branchenebene hat sich das Mitarbeitendenwachstum in der ersten Jahreshälfte 2026 verschoben.

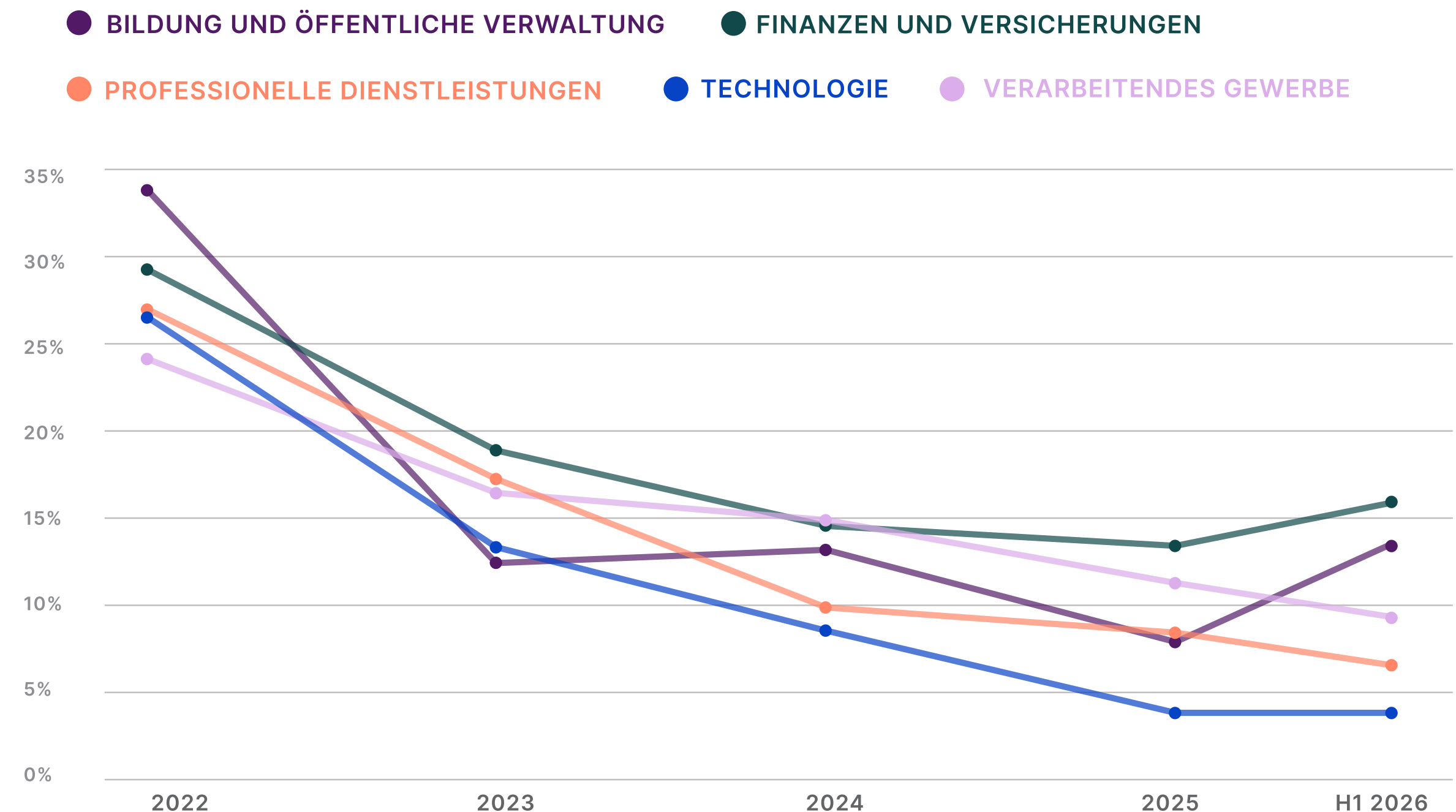
Nach dem stärksten Gesamtrückgang seit 2022 erholt sich das Mitarbeitendenwachstum in Bildung und öffentlicher Verwaltung deutlich: von 7,5 % im Jahr 2025 auf 13,7 % in der ersten Jahreshälfte 2026 – der größte relative Anstieg aller Branchen.

- Auch der Finanz- und Versicherungssektor legt wieder zu: von 13,2 % auf 16,2 %.
- Sowohl im verarbeitenden Gewerbe als auch bei professionellen Dienstleistungen kühlt sich das Mitarbeitendenwachstum weiter ab – beide Branchen verzeichnen einen Rückgang von rund 2 %.
- Sowohl im verarbeitenden Gewerbe als auch bei professionellen Dienstleistungen verlangsamt sich das Mitarbeitendenwachstum – beide Branchen verzeichnen einen Rückgang von rund 2 %.

Das Wichtigste in Kürze:

Nachdem sich die Branchen 2025 angenähert hatten, zeigt unsere Momentaufnahme aus der ersten Jahreshälfte 2026: Einige Branchen setzen sich jetzt wieder ab. Das Mitarbeitendenwachstum schwankt weiterhin – werten Sie diese Branchentrends aus der ersten Jahreshälfte deshalb nur als Richtungssignal. Gleichen Sie sie mit den Einstellungsmustern Ihres eigenen Unternehmens im Jahresvergleich ab. So erkennen Sie zyklische Muster und können darauf aufbauende Personalszenarien entwickeln.

Mitarbeitendenwachstum nach Branche (%)



Budgets für Gehaltserhöhungen

2022

Gehaltsbudgets erreichen Fünfjahrestief

Das Mitarbeitendenwachstum zieht in einigen Segmenten zwar wieder an, doch die Töpfe für Gehaltserhöhungen sind 2026 deutlich kleiner als noch 2022.

In der ersten Jahreshälfte 2026 sanken die Budgets für Grundgehaltserhöhungen bei Fachkräften branchenübergreifend weiter.² Am stärksten betroffen waren die höchsten Budgets:

- Im oberen Viertel aller Gehaltserhöhungen sanken die Budgets in der ersten Jahreshälfte 2026 um zwei Prozentpunkte – von 8,4 % auf 6,4 %. Das ist der stärkste Rückgang in einem Berichtszeitraum seit 2022.
- Nachdem sie zwischen 2022 und 2025 relativ stabil geblieben waren, gingen auch die mittleren Gehaltsbudgets deutlich zurück – um 1,4 Prozentpunkte.
- Zwischen 2023 und der ersten Jahreshälfte 2026 sanken die Budgets im unteren Viertel um fast die Hälfte – ein relativer Rückgang von 48 %.

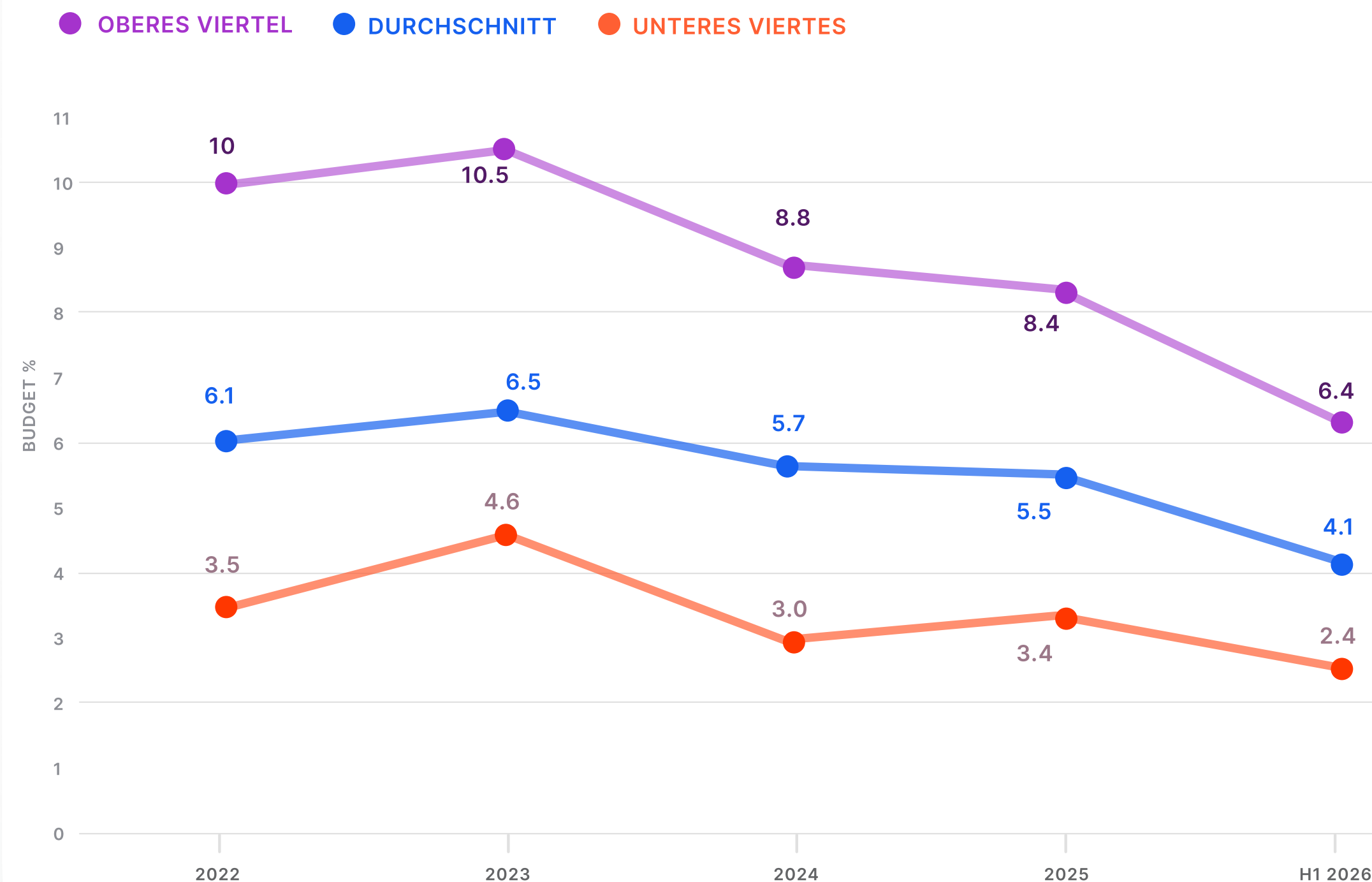
Das Wichtigste in Kürze:

Die höchsten Gehaltsbudgets in der ersten Jahreshälfte 2026 (6,4 %) liegen inzwischen auf dem Niveau des Median-Budgets von 2023. Der Maßstab dafür, was als großzügige Gehaltserhöhung gilt, ist seit 2022 spürbar gesunken – unabhängig davon, wo man sich auf der Benchmark einordnet.

Rückblick auf Q2: Schrumpfen die Gehaltsbudgets am oberen Ende weiter, oder wachsen sie wieder?

Tatsächlich pendeln sich die Gehaltsbänder auf einem niedrigeren Niveau ein und werden dabei enger – die Verengung betrifft die gesamte Verteilung. Im oberen Viertel fiel der Rückgang am stärksten aus, im unteren Viertel relativ gesehen am größten.

Budgets für Gehaltserhöhungen im Zeitverlauf (%)



² Alle Daten unserer Analyse der Gehaltsbudgets für das Jahr 2026 beziehen sich auf die im 1. Halbjahr gewährten Erhöhungen und berücksichtigen nur Unternehmen, deren Gehaltsrunden überwiegend im ersten Halbjahr stattfinden.

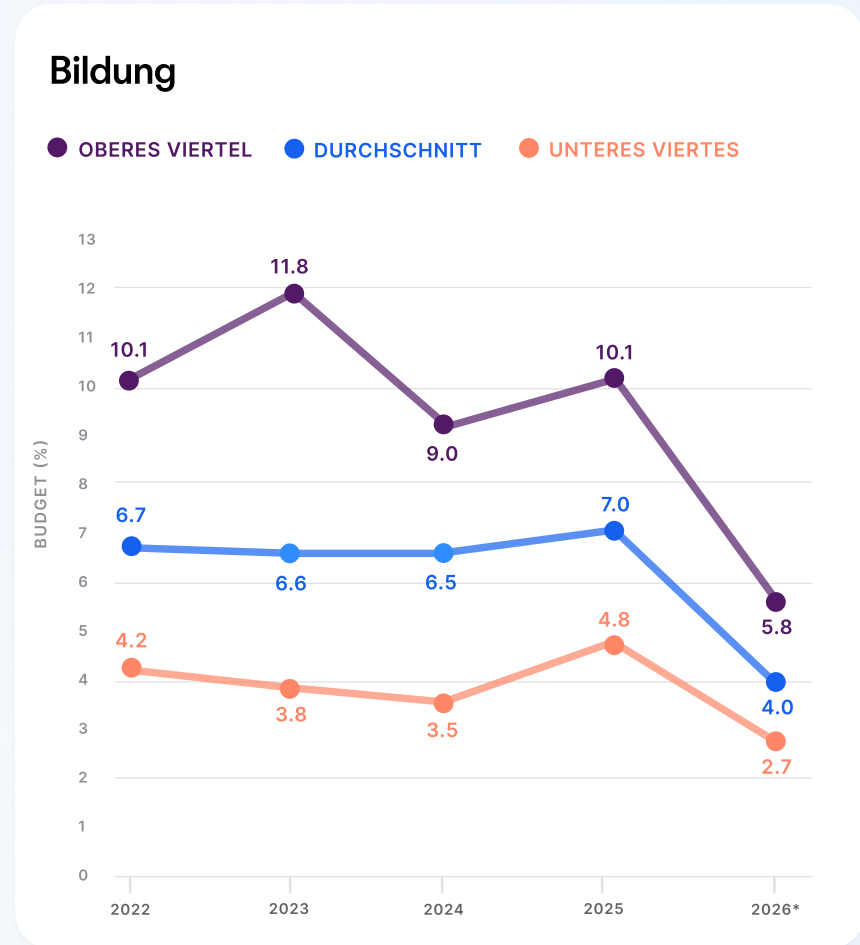
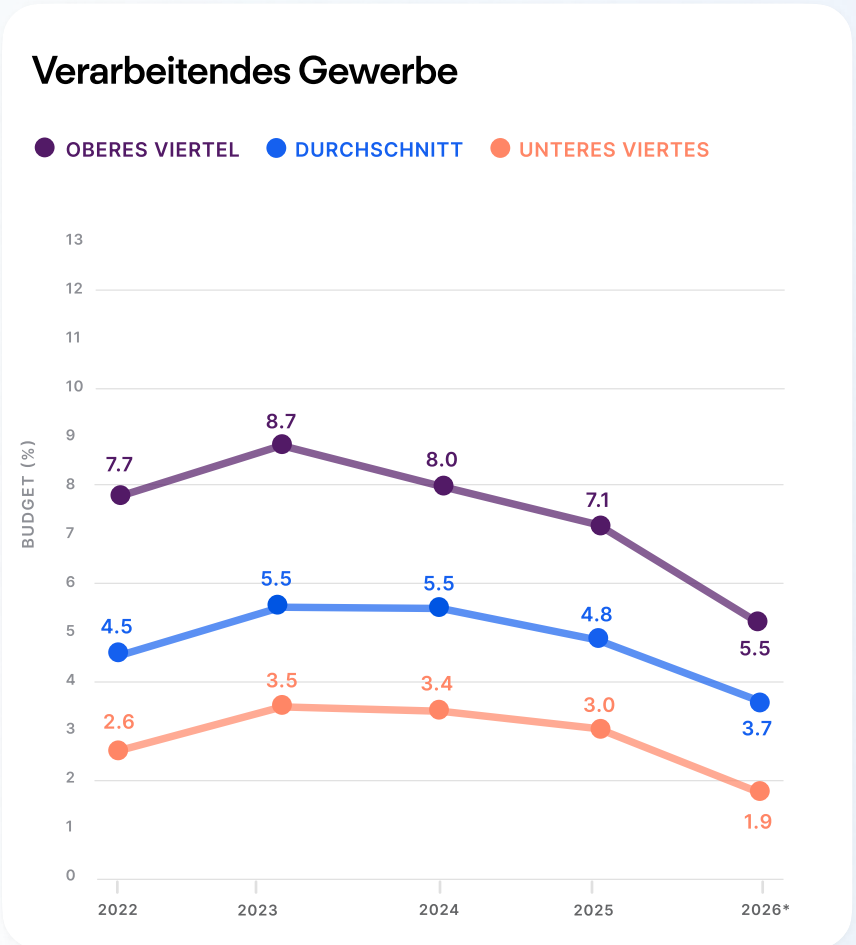
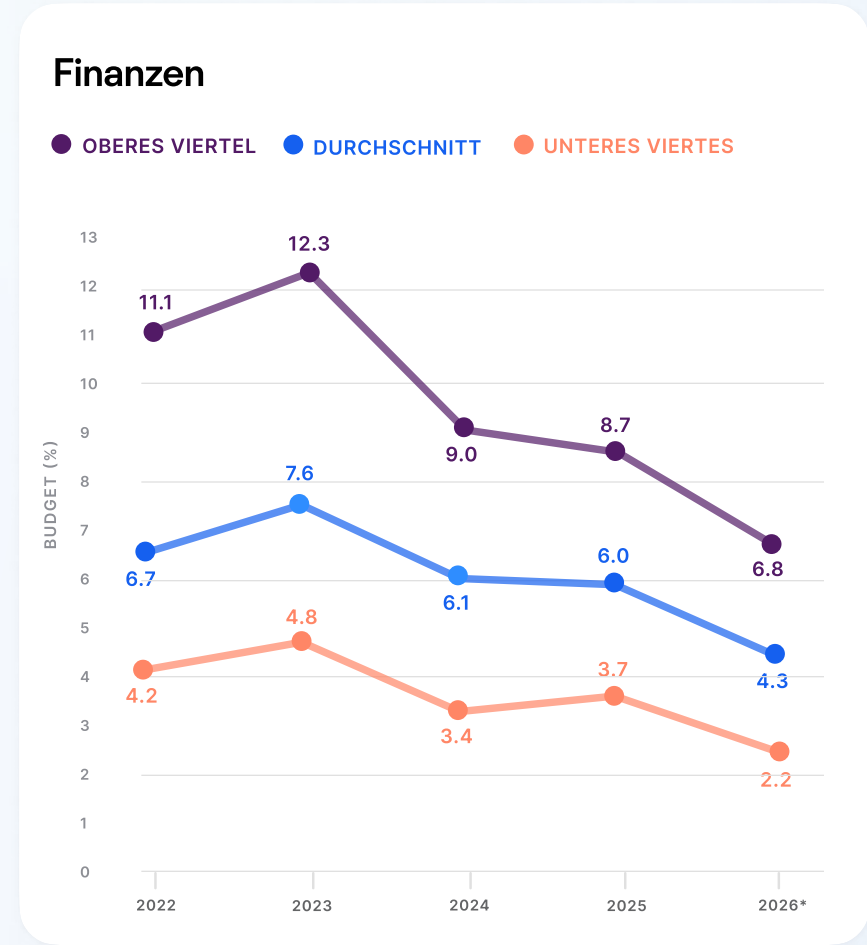
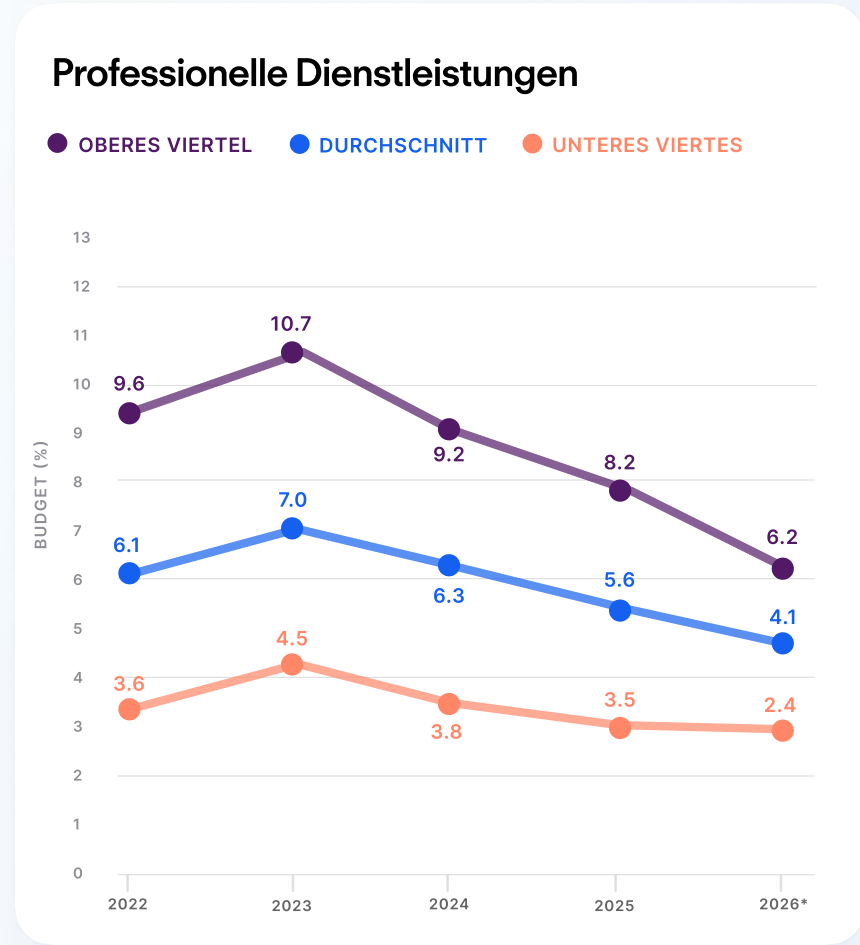
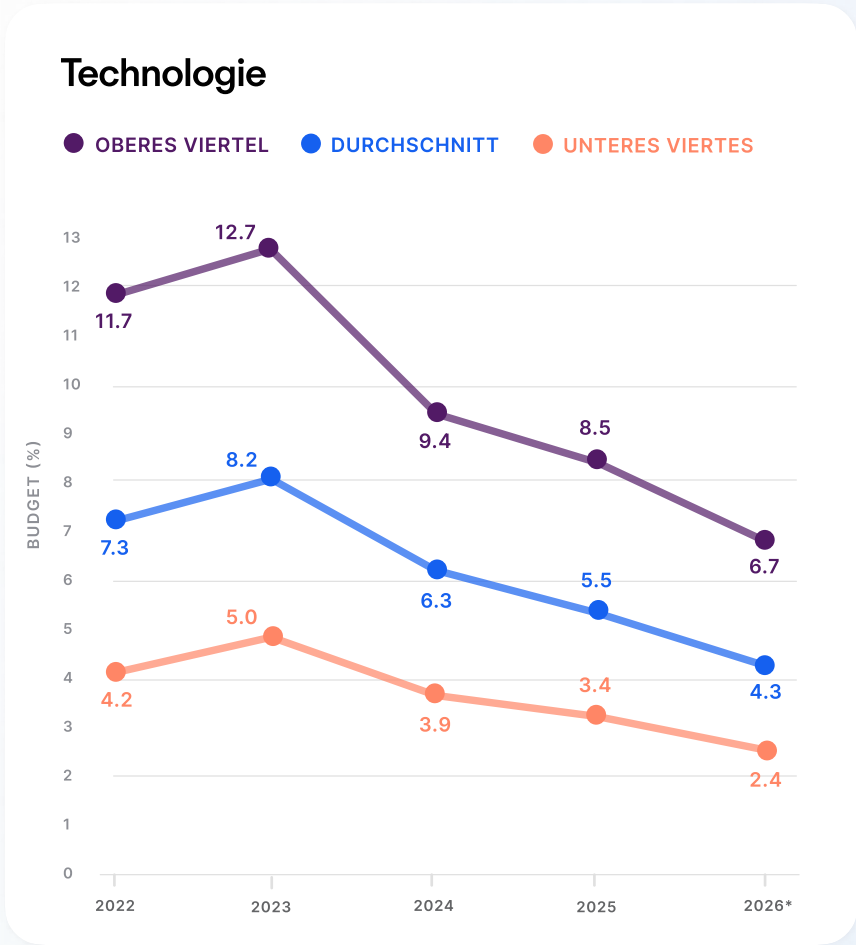
Budgets im unteren Bereich sind branchenübergreifend am stärksten betroffen

In unserem Q2-Index zeigten erste Daten bereits einen branchenübergreifenden Abwärtstrend bei den Budgets für Gehaltserhöhungen. Unsere vollständigen Daten aus der ersten Jahreshälfte 2026 bestätigen diese Entwicklung.

- Die Budgets in Bildung und öffentlicher Verwaltung sanken von 2025 bis zur ersten Jahreshälfte 2026 schneller als in anderen Branchen – und zwar in allen Bereichen der Verteilung. Im oberen Viertel betrug der Rückgang 4,3 Prozentpunkte.
- Die Budgets für Gehaltserhöhungen im verarbeitenden Gewerbe liegen weiterhin am unteren Ende, gingen aber in der ersten Jahreshälfte 2026 stärker zurück.
- Im Finanz- und Versicherungssektor sank das Budget im unteren Viertel um 40 % – im oberen Viertel waren es nur 21 %.

Das Wichtigste in Kürze:

In vier der fünf untersuchten Branchen fielen die Kürzungen im unteren Viertel der Gehaltsbudgets am stärksten aus. Das zeigt: Der Druck bei Arbeitgebern konzentriert sich am unteren Ende der Gehaltsspanne.



Recruiting-Aktivität

03

Der Tech-Sektor führt weiterhin bei Einstellungen, während Bildung und öffentliche Verwaltung zulegen

Die Einstellungsaktivität im Technologiesektor bleibt bis zum dritten Quartal 2026 hoch: Offene Stellen entsprechen 2,7 % der aktuellen Mitarbeitendenzahl. Dieser Wert ist 2026 relativ stabil geblieben, geht nun aber leicht zurück. In anderen Branchen:

- Am stärksten stieg die Einstellungsaktivität in Bildung und öffentlicher Verwaltung: Bis zum dritten Quartal 2026 entsprachen offene Stellen dort 2,2 % der aktuellen Mitarbeitendenzahl.
- Die Recruiting-Intensität im verarbeitenden Gewerbe bleibt angesichts des geringen Mitarbeitendenwachstums niedrig – die Lücke zu allen anderen Branchen wächst weiter.

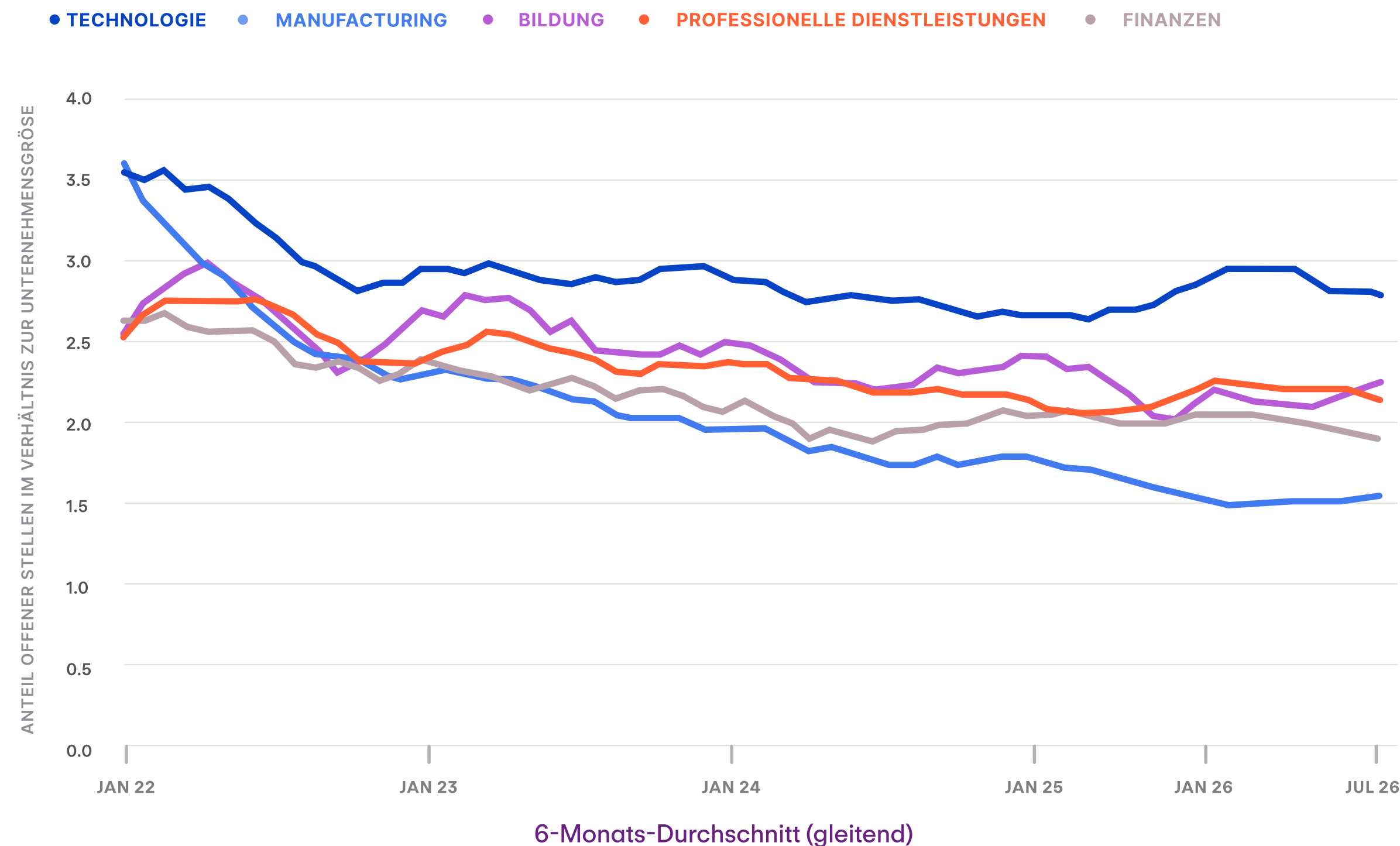
Das Wichtigste in Kürze:

Die Einstellungsaktivität im Technologiesektor hebt sich im Vergleich zu anderen Branchen weiterhin deutlich ab – während die Mitarbeitendenzahl dort nur langsam wächst. Das deutet eher auf Einstellungen wegen Fluktuation hin als auf echtes Wachstum.

Rückblick auf Q2: Wächst die Recruiting-Aktivität auch außerhalb von Technologie und professionellen Dienstleistungen?

Ja, zumindest in Bildung und öffentlicher Verwaltung: Dort beginnt sie sich zu erholen. Ob das ein zyklisches Muster oder ein langfristiger Trend ist, zeigt sich aber erst noch.

Recruiting-Intensität im Zeitverlauf nach Branche (%)

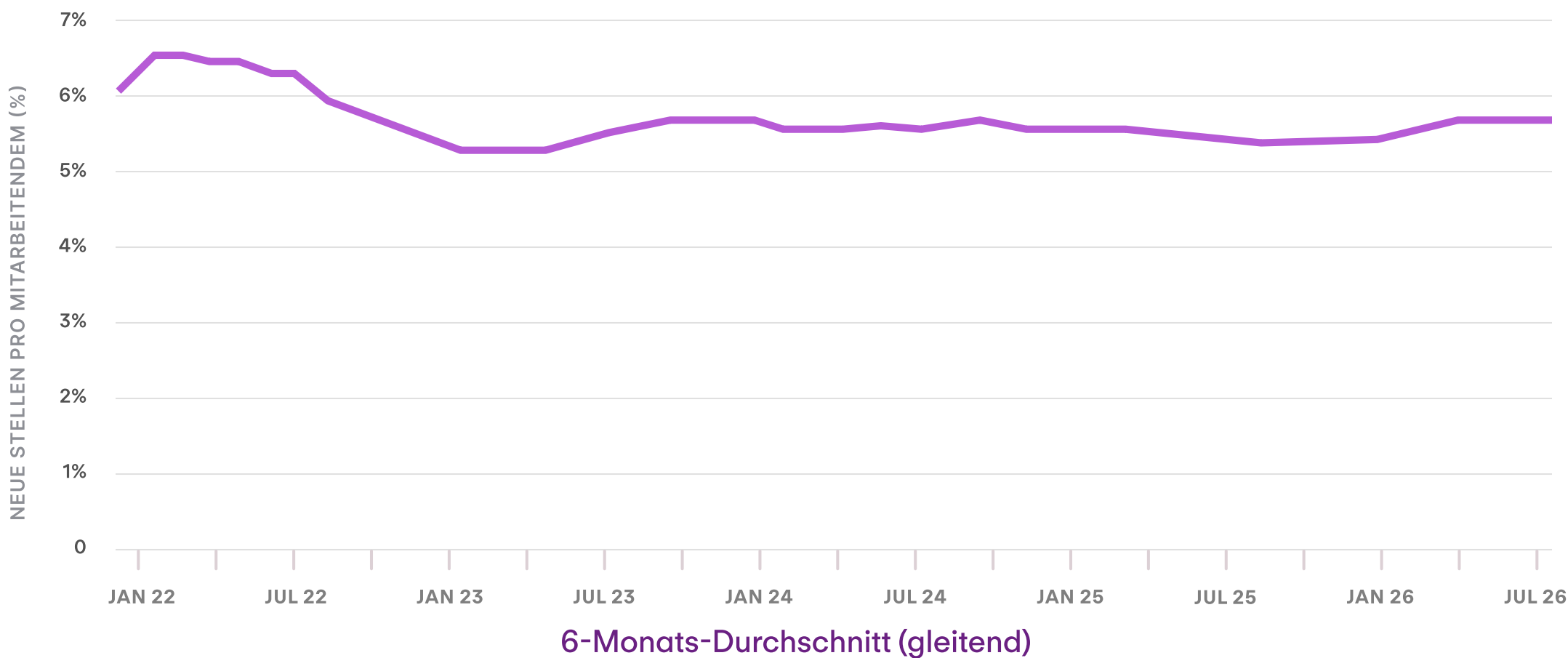


Recruiting-Aktivität bei kleinen Unternehmen bleibt stabil

In unserem Q2-Index berichteten wir, dass die Einstellungsintensität bei kleinen und Kleinstunternehmen gestiegen war. Bis zum dritten Quartal 2026 hielt dieser Anstieg aber nicht an: Die Einstellungen pendelten sich bei 5,7 % ein. Damit liegen sie aber weiterhin deutlich über dem niedrigen Niveau vom ersten Quartal 2023.

Auch mittlere und große Unternehmen verzeichnen eine ähnliche Stagnation, allerdings liegt ihre Recruiting-Intensität mit 1,5 % deutlich unter der von kleinen Unternehmen.

Recruiting-Intensität im Zeitverlauf: Kleine Unternehmen



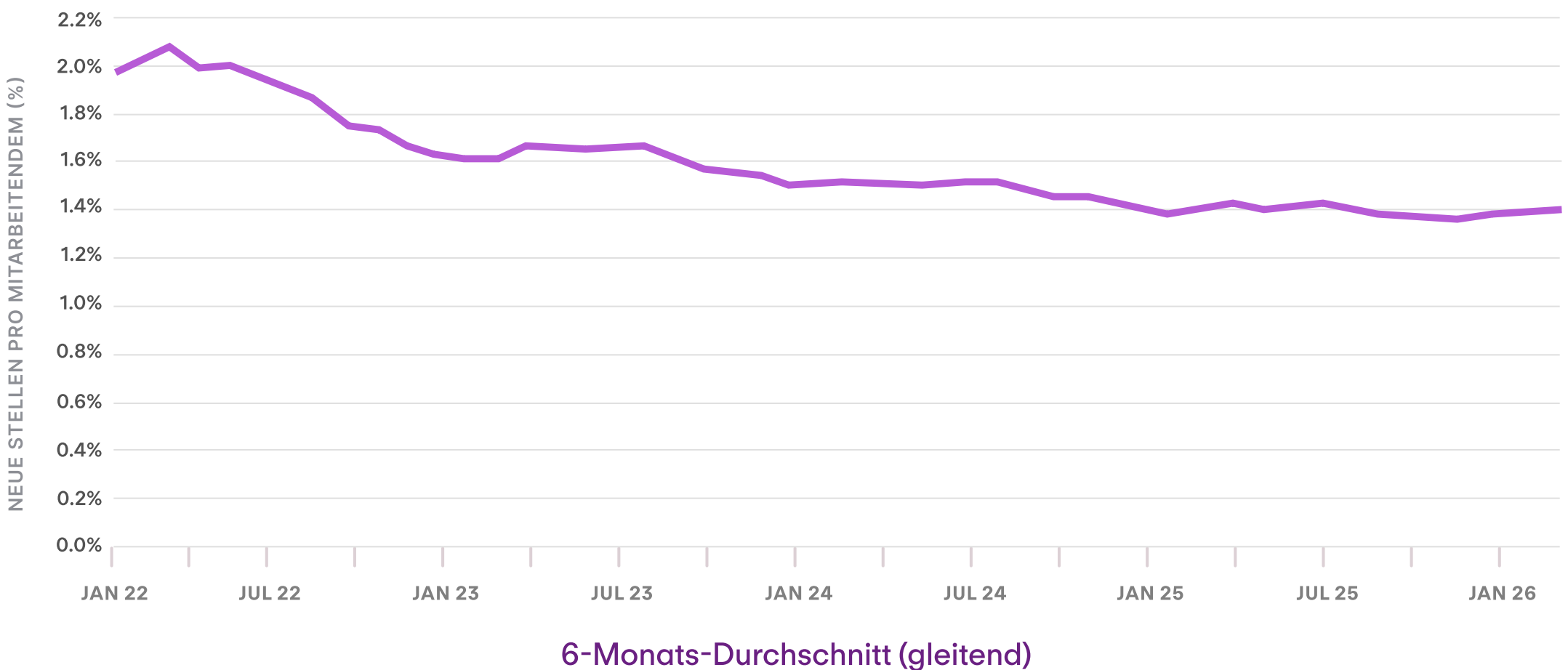
Das Wichtigste in Kürze:

Die Recruiting-Intensität in Unternehmen aller Größen sinkt nach Jahren des Rückgangs vorerst nicht weiter. Das könnte auf ein neues Grundniveau bei Einstellungen hindeuten.

Rückblick auf Q2: Hält der jüngste Anstieg der Recruiting-Intensität bei mittleren und großen Unternehmen über den März hinaus an?

Nein. Die Medianlinie für mittlere und große Unternehmen blieb während der ersten Jahreshälfte 2026 flach und niedrig, eine nachhaltige Erholung blieb aus.

Recruiting-Intensität im Zeitverlauf: Mittlere und große Unternehmen



Arbeitsmodelle

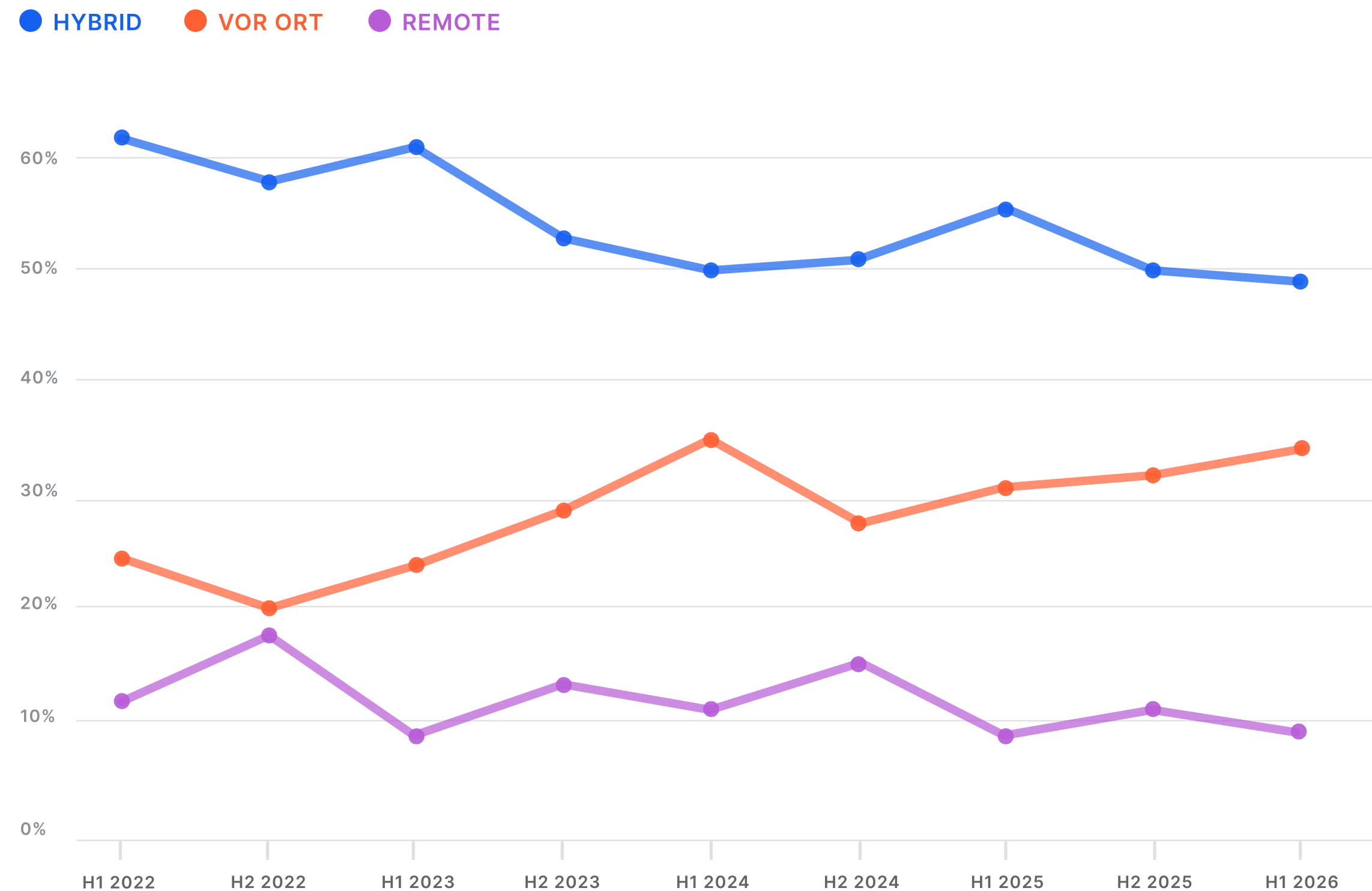
04

Die Arbeit vor Ort wird wieder beliebter, während hybrides und Remote-Arbeiten an Bedeutung verliert.

Mehrere Jahre nach dem großen Umbruch hin zum Remote-Arbeiten schwingt das Pendel nun allmählich wieder zurück: Die Arbeit vor Ort wird wieder das bevorzugte Arbeitsmodell von Unternehmen.

Hybrides Arbeiten bleibt das bevorzugte Arbeitsmodell von Unternehmen und macht bis zur ersten Jahreshälfte 2026 49 % aller Stellenanzeigen aus. Doch die Anziehungskraft des Büros wächst: Der Anteil der Stellenanzeigen mit Rollen vor Ort stieg von 20,8 % im zweiten Halbjahr 2022 auf 34,6 % in der ersten Jahreshälfte 2026. Der Anteil an Remote-Rollen sank hingegen um fast die Hälfte – von 18,3 % im zweiten Halbjahr 2022 auf nur noch 9,8 % in der ersten Jahreshälfte 2026.

Anteil der Stellenanzeigen mit Angabe eines Arbeitsmodells (%)



Das Wichtigste in Kürze:

Da Unternehmen bei Einstellungen wählerischer werden, hilft es, wenn Sie Ihr Arbeitsmodell in Employer-Branding-Aktivitäten klar benennen – so können Talente leichter einschätzen, ob Sie zueinander passen. Seien Sie konkret: Wie oft wird Präsenz vor Ort erwartet? Wie wird bei Ihnen kommuniziert? Wie werden Entscheidungen getroffen?

Signale zum Berufseinstieg

05

Berufseinsteiger:innen kommen langsam wieder zum Zug

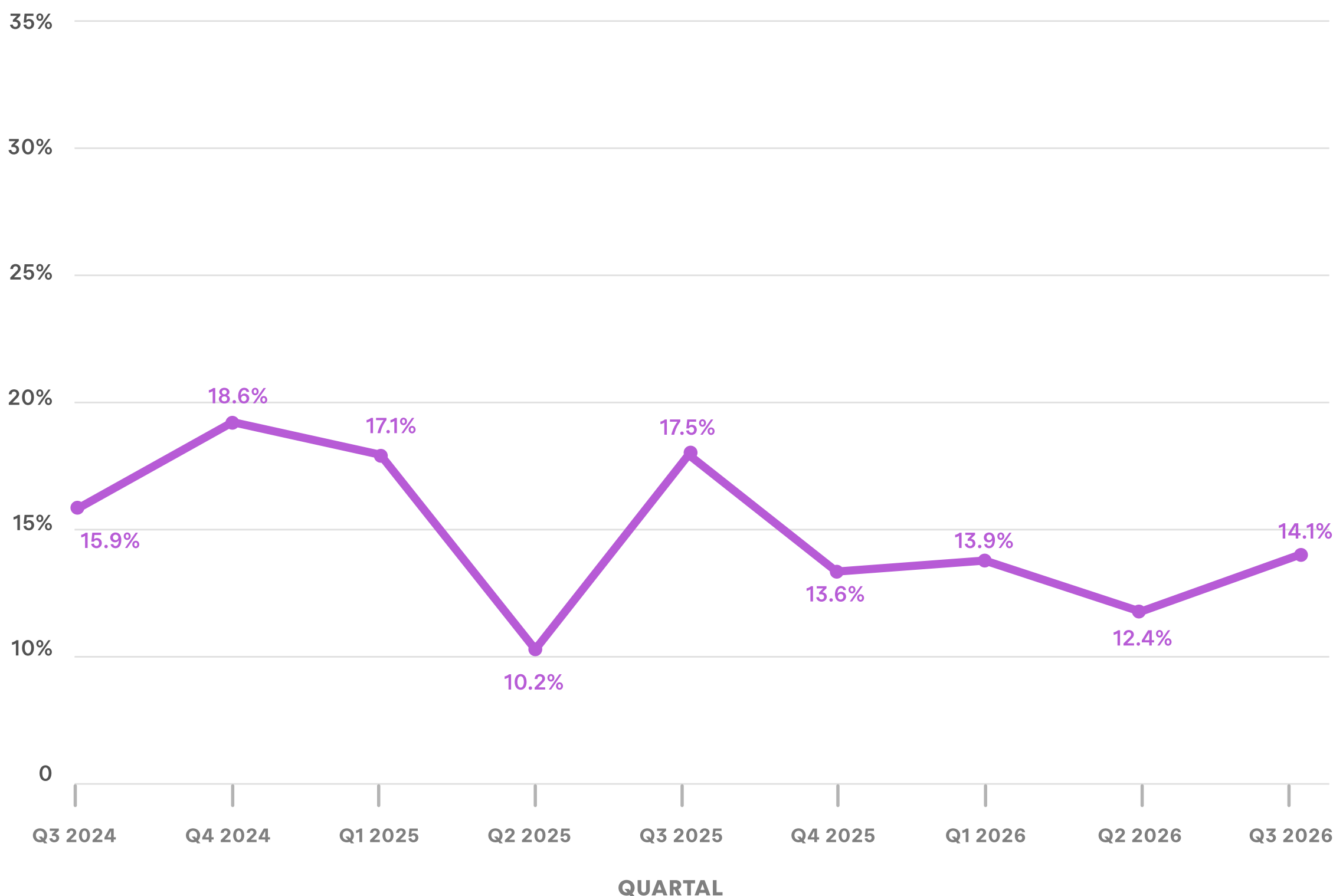
In unserem Q2-Index deuteten die Daten darauf hin, dass Unternehmen bei der Einstellung von KI-Talenten vorrangig erfahrene Fachkräfte bevorzugen. Unsere aktuellen Zahlen zeichnen jedoch ein umfassenderes Bild davon, was am unteren Ende der Karriereleiter passiert.

Seit dem zweiten Quartal 2024 ist der Anteil der Stellenanzeigen für Einstiegspositionen, Praktika und Studierende rückläufig und erreichte im zweiten Quartal 2025 mit 10,2 % einen Tiefpunkt. Nun zeigen erste Signale, dass sich die Situation erholt: Stellenanzeigen für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger stiegen im dritten Quartal 2026 von 12,4 % auf 14,1 %.

Das Wichtigste in Kürze:

Die Einstellung von Berufseinsteigerinnen und -einsteigern stieg zuletzt im dritten Quartal 2025, fiel aber innerhalb eines Quartals wieder auf das alte Niveau zurück. Auch im Schnitt der vergangenen zwölf Monate liegt sie mit 13,5 % deutlich unter dem Vorjahreswert von 15,9 %.

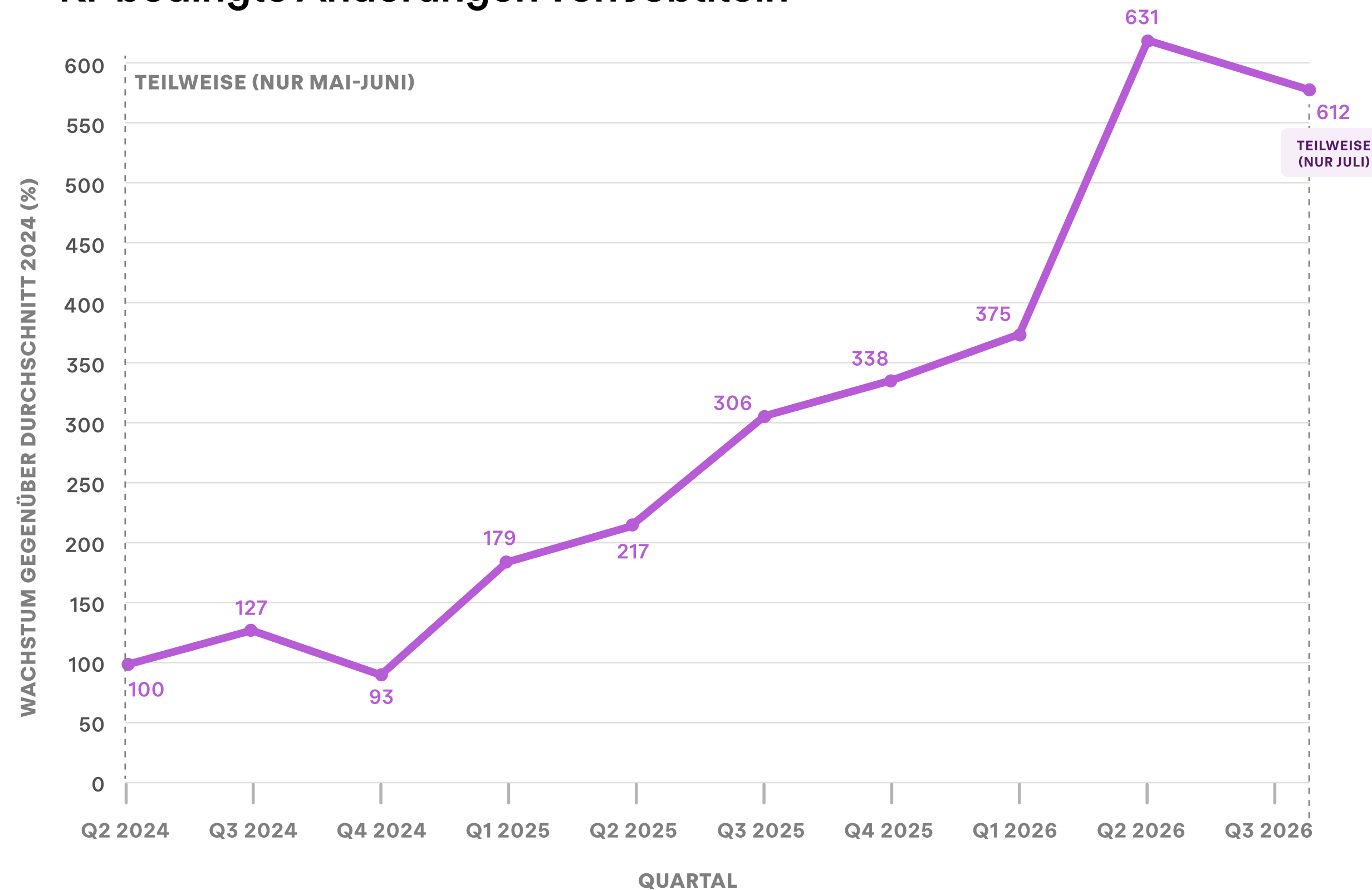
Anteil der Stellenanzeigen für Einstiegspositionen (%)



KI-Signale aus der Arbeitswelt

06

KI-bedingte Änderungen von Jobtiteln



Die Zahl KI-bedingter Jobtitel-Änderungen schnell in die Höhe

Unternehmen richten ihre Belegschaft zunehmend auf KI aus – und passen dafür bestehende Rollen und Jobtitel an, oft indem sie das Wort „KI“ ergänzen.

In unserem Q2-Index berichteten wir, dass KI-bedingte Änderungen von Jobtiteln bis zum ersten Quartal 2026 auf das 3,75-Fache des Ausgangswerts vom zweiten Quartal 2024 gestiegen waren. Im zweiten Quartal 2026 schoss diese Veränderungsrate auf das 6,3-Fache des Ausgangswerts.

Das Wichtigste in Kürze:

KI prägt zunehmend, wie Rollen beschrieben und definiert werden – dieser Trend setzt sich auch im dritten Quartal fort, allerdings gemäßiger: Einen Monat nach Quartalsbeginn hatte der Index im zweiten Quartal bereits den gesamten Vorquartalswert überschritten; im dritten Quartal liegt er zum gleichen Zeitpunkt noch knapp unter dem Vorquartalswert.

Rückblick auf Q2: Wird der Anstieg KI-bedingter Jobtitel-Änderungen 2026 weiter an Fahrt gewinnen?

Teilweise. Die Änderungen stiegen bis zum dritten Quartal 2026 weiter, allerdings langsamer als zuvor. Die frühen Werte des dritten Quartals haben den vollen Wert des zweiten Quartals noch nicht erreicht – anders als im zweiten Quartal, das den gesamten Wert des ersten Quartals bereits übertroffen hatte.

KI-Kompetenzen werden zur Jobanforderung

Die Zahl der Jobtitel-Änderungen steigt weiter. Ein genauerer Blick auf die Nachfrage nach Kompetenzen zeigt, worauf Unternehmen bei der Suche nach KI-Talenten setzen: Bislang liegt der Fokus vor allem auf technischen Positionen.

Im ersten Quartal 2024 tauchten Erwähnungen generativer KI-Kompetenzen nur in 3,2 % der Stellenanzeigen für Software-Engineering-Rollen auf. Bis zum dritten Quartal 2026 stieg dieser Anteil auf fast ein Viertel (24,5 %).

Doch auch außerhalb der Software-Entwicklung steigt die Nachfrage – prozentual gesehen sogar noch stärker als dort. Erwähnungen in allen anderen Funktionen stiegen im selben Zeitraum von unter 1 % auf 9,6 %.

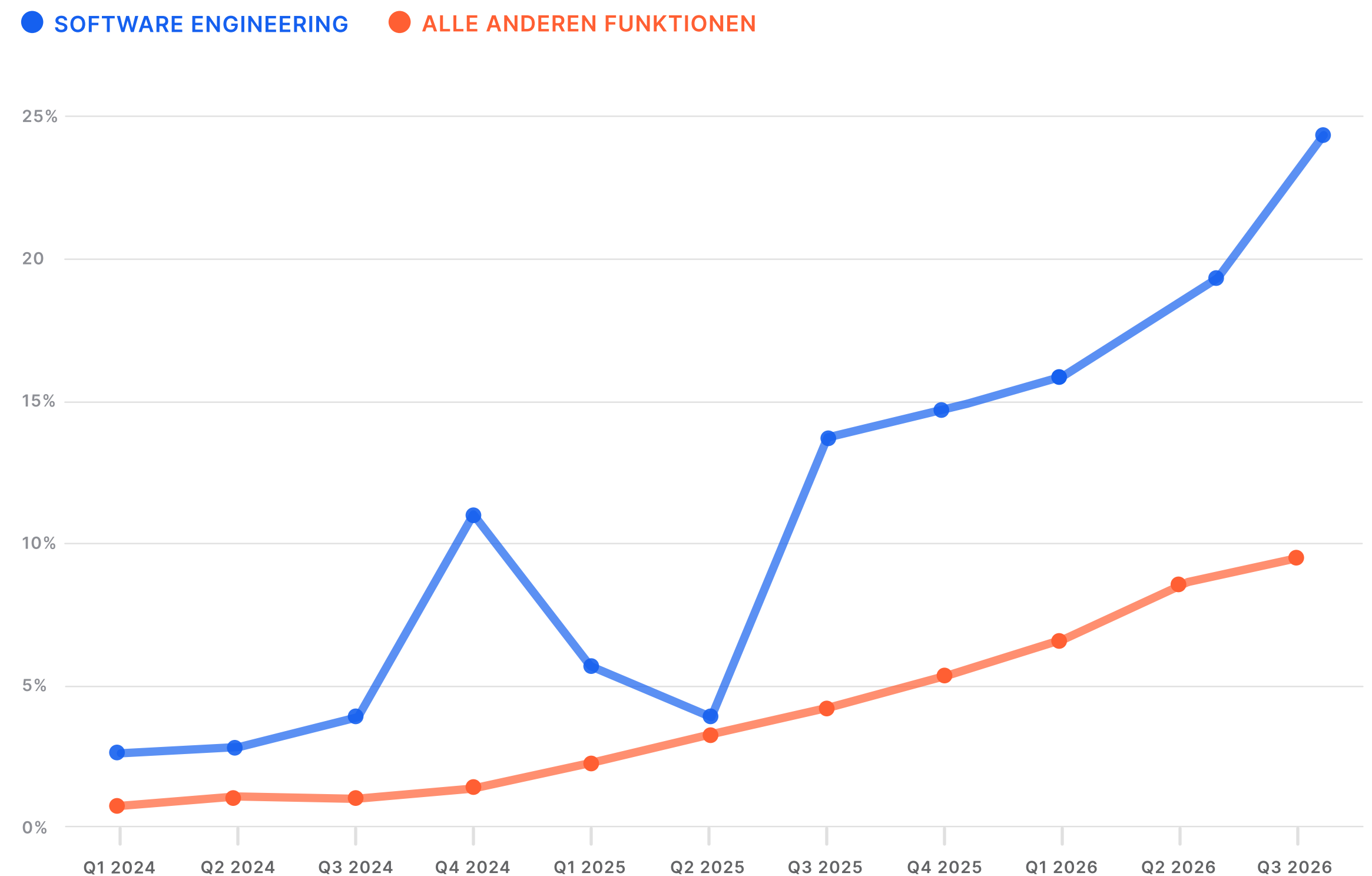
Wie wir generative KI-Skills definieren

Wir haben eine einfache Textsuche über die in Stellenanzeigen aufgeführten Kompetenzen durchgeführt und nach namentlich genannten generativen KI-Tools wie Claude, Llama und ChatGPT gesucht. Zusätzlich haben wir nach Begriffen zu deren Einsatz und Fähigkeiten gesucht, etwa Prompt Engineering, agentische KI und Automatisierung.

Das Wichtigste in Kürze:

KI verbreitet sich zunehmend auch in nicht-technischen Rollen – je nach Funktion und Anforderungsprofil in unterschiedlicher Tiefe. Unternehmen müssen nicht-technische Funktionen jedoch dabei unterstützen, den richtigen Einsatzbereich für KI zu finden, Kompetenzlücken und Anwendungsfälle zu identifizieren und passende Schulungen anzubieten.

Stellenanzeigen mit Erwähnung generativer KI-Kompetenzen (%)



Worauf wir als Nächstes achten

Bislang zeigt sich für viele unserer Schlüsselindikatoren keine Erholung. Das Mitarbeitendenwachstum bleibt insgesamt rückläufig, auch wenn es in einzelnen Branchen wieder bergauf geht. Die Gehaltsbudgets sinken weiter, und die Recruiting-Aktivität stagniert in vielen Branchen.

Im kommenden Quartal beobachten wir, wie sich diese Signale entwickeln – um zu erkennen, welche davon nur kurzfristige Schwankungen sind und welche auf eine längerfristige Veränderung hindeuten. Das sind die Fragen, die uns dabei am meisten interessieren:

- Pendelt sich das Mitarbeitendenwachstum auf einem neuen Grundniveau ein, oder wird es wieder Fahrt aufnehmen?
- Erholen sich die Stellenanzeigen für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger, oder war der Anstieg im Juli nur ein kurzes Aufflammen?
- Werden andere Berufsfelder bei den Erwähnungen generativer KI-Kompetenzen zum Software-Engineering aufschließen?
- Wie werden sich die Budgets für Gehaltserhöhungen im nächsten Quartal entwickeln?

Über unsere Daten

Der Personio-Index basiert auf aggregierten, anonymisierten Trends aus unserem europäischen Kundenstamm von über 16.000 Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branche. Zum Schutz der Vertraulichkeit veröffentlichen wir keine Informationen, die Rückschlüsse auf Kunden oder Mitarbeitende zulassen.

Wir berechnen jede Kennzahl auf Basis aktiver Unternehmen und filtern dabei Ausreißer sowie Daten geringer Qualität heraus, um eine hohe Genauigkeit sicherzustellen. Kennzahlen zu einzelnen Zusatzprodukten (z. B. Personio Recruiting) berücksichtigen nur Unternehmen, die diese Funktionen auch tatsächlich nutzen. So vermeiden wir Verzerrungen durch Unternehmen, die stattdessen auf externe Tools setzen. Um diese Daten einzuordnen, nutzen wir selbst angegebene Branchenklassifizierungen und KI-gestützte Verfahren, die Stellenanzeigen, Hierarchieebenen und Jobfamilien analysieren.

Für Berichtszeiträume, die noch nicht vollständig abgeschlossen sind (z. B. die Betrachtung von Q3 im September), unterliegen die Kennzahlen einer natürlichen Verzerrung durch unvollständige Daten und werden nachträglich angepasst, sobald vollständige Daten für den Zeitraum vorliegen. Diese Fälle sind in den Ergebnissen ausdrücklich gekennzeichnet.



Für diese Ausgabe haben wir sieben zentrale Faktoren analysiert:

Mitarbeitendenwachstum

Veränderungen der erfassten Mitarbeitendenzahl

Budgets für Gehaltserhöhungen

Erhöhung des Grundgehalts in Prozent des bisherigen Grundgehalts

Recruiting-Aktivität

Anteil offener Stellen an der Mitarbeitendenzahl

Berufseinstieg

Anteil der Stellenanzeigen für Einstiegspositionen, Praktika und Werkstudierendenstellen

Verteilung der Arbeitsmodelle

Anteil der Stellenanzeigen, die hybrides, Remote- oder Arbeiten vor Ort angeben

Generative KI-Kompetenzen

Anteil der Stellenanzeigen, die generative KI-Kompetenzen erwähnen – bei Software-Engineering-Rollen und allen anderen Funktionen

KI-bedingte Jobänderungen

Aktualisierungen von Jobtiteln, die den Begriff „KI“ enthalten



Alle unsere Daten spiegeln die in Personio erfasste Aktivität von 2022 bis 2026 wider. Unsere Ergebnisse sollten ausschließlich als Richtungssignale innerhalb unseres Datensatzes verstanden werden – nicht als allgemeine Aussage über die europäische Arbeitswelt insgesamt.

Personio