

# Der Personio-Index: 2. Quartal 2026

Aktuelle Erkenntnisse zu  
Belegschaften in europäischen  
Unternehmen, die Personio nutzen

Entwicklung der Mitarbeitendenzahl im Zeitverlauf



Entwicklung der Recruiting-Intensität im Zeitverlauf



# Der Personio-Index: 2. Quartal 2026

## Aktuelle Erkenntnisse zu Belegschaften in europäischen Unternehmen, die Personio nutzen

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

Mit den Daten, die wir von ihnen erhalten, können wir ein aktuelles Bild davon zeichnen, wie Unternehmen wachsen, in ihre Mitarbeitenden investieren und sich an die durch KI herbeigeführten Veränderungen anpassen.

In dieser ersten Ausgabe von „Der Personio-Index“ geben wir einen Überblick darüber, was unsere Daten über Mitarbeitendenwachstum, Budgets für Gehaltserhöhungen, Recruiting und die ersten KI-bedingten Veränderungen in Belegschaften verraten.

### Drei wichtige Trends

1. Das Mitarbeitendenwachstum geht zwar nach wie vor in die richtige Richtung, verlangsamt sich aber seit 2022.
2. Das Recruiting zieht wieder an, wobei in kleineren Unternehmen und bestimmten Branchen eine stärkere Dynamik zu verzeichnen ist.
3. Die Budgets für Gehaltserhöhungen im mittleren Bereich bleiben stabil, während die sonst großzügigeren Budgets im oberen Bereich schwächeln.

### Plus

Frühe Anzeichen für die Auswirkungen von KI – darunter eine Tendenz zum Anstellen von erfahrenen Fachkräften sowie die Umgestaltung vorhandener Rollen im Hinblick auf KI.



# Anzeichen bei den Mitarbeitendenzahlen

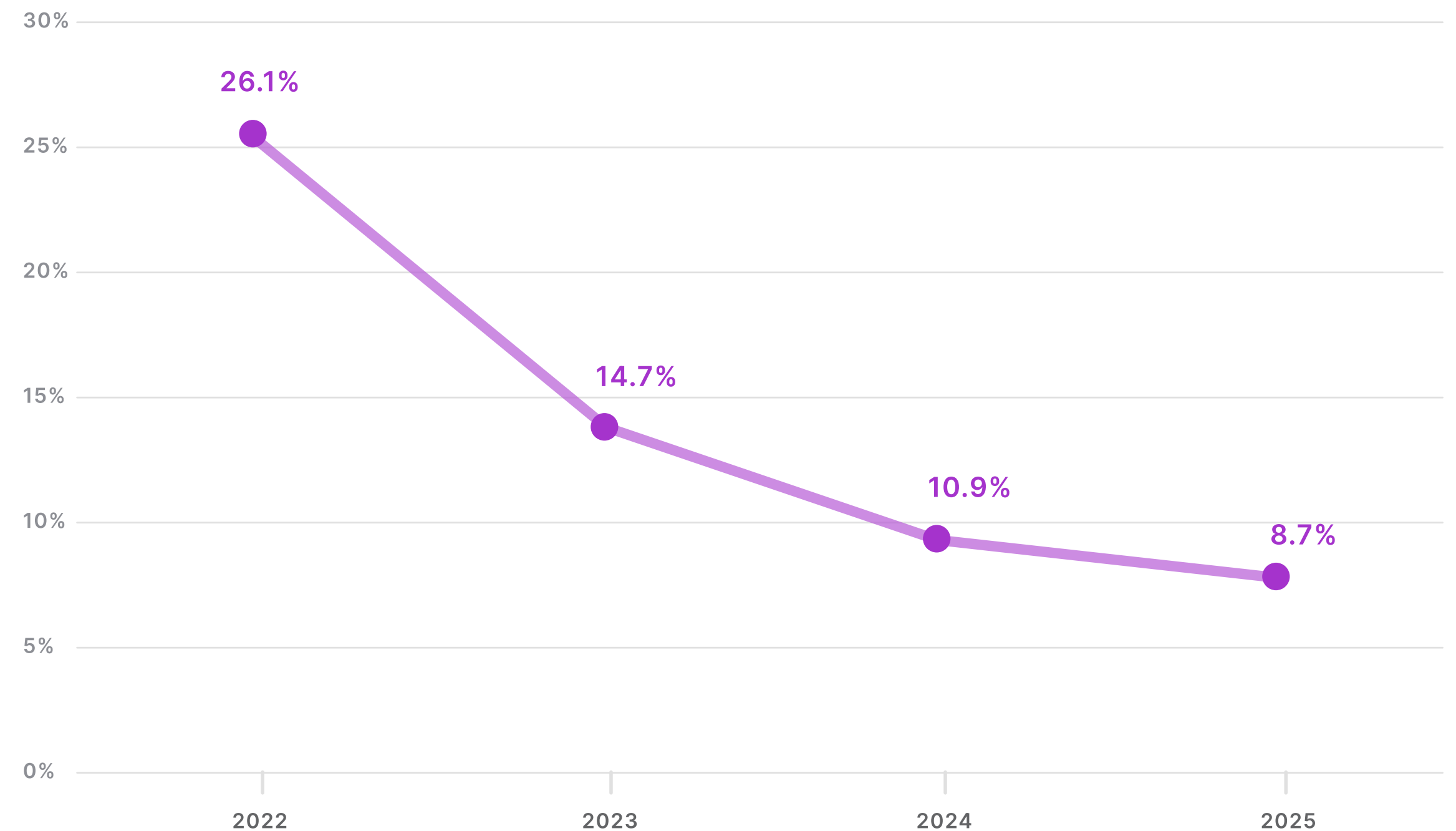
01

## Das Mitarbeitendenwachstum ist nach seinem Höchststand von 2022 zurückgegangen

Höhere Zinsen und die allgemeine wirtschaftliche Unsicherheit haben seit 2022 dazu geführt, dass die meisten Unternehmen eher zurückhaltend in die Zukunft blicken. Unsere Daten zeichnen dasselbe Bild: Mitarbeitendenzahlen wachsen zwar weiterhin, doch das Tempo dieses Wachstums hat sich verlangsamt.

Nach einem Höchststand von 26,1 % im Jahr 2022 sank das Mitarbeitendenwachstum bei den Kunden von Personio im Jahr 2025 auf 8,7 %, was einem Rückgang um insgesamt 17,4 Prozentpunkte entspricht.

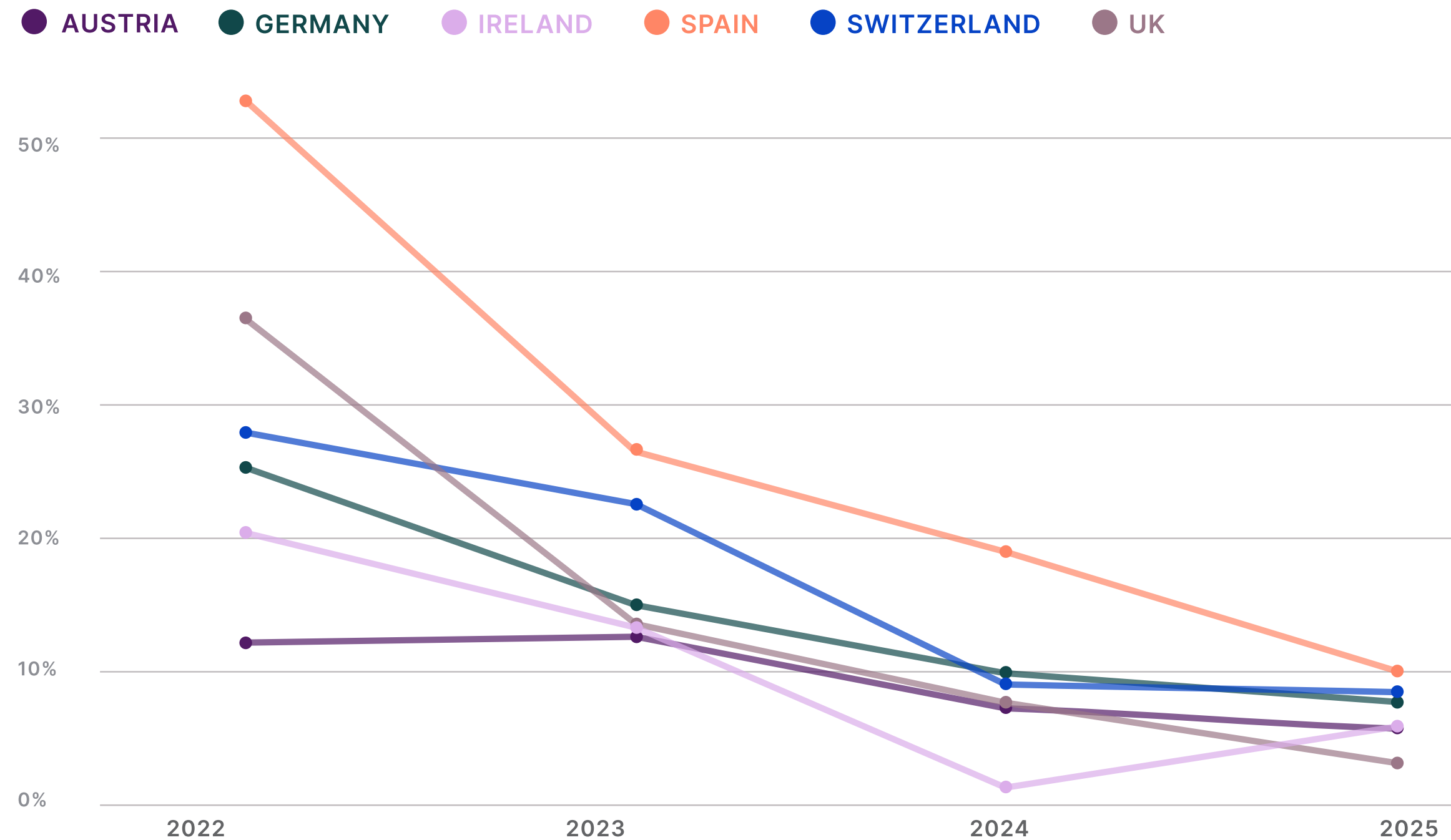
### Entwicklung der Mitarbeitendenzahl im Zeitverlauf



### Fazit

Das Mitarbeitendenwachstum ist rückläufig – und Unternehmen gehen bei der Besetzung von Rollen, die Kompetenzlücken schließen, zunehmend selektiver vor.

## Entwicklung der Mitarbeitendenzahlen im Zeitverlauf nach Markt



## Spanien ist führend, doch der Abstand wird kleiner

Seit 2022 ist das Mitarbeitendenwachstum in allen Märkten insgesamt langsamer geworden – wenn auch nicht überall in gleicher Weise. Die Wachstumsraten in Spanien und Großbritannien gingen schneller zurück als in anderen Ländern, während in Deutschland, der Schweiz und Österreich ein moderaterer Verlauf zu beobachten war.

- Spanien war mit einem Mitarbeitendenwachstum bei 9,9 % im Jahr 2025 der am schnellsten wachsende Markt.
- Irland war das einzige Land, in dem sich das Wachstum wieder erholte und von 0,8 % im Jahr 2024 auf 5,5 % im Jahr 2025 anstieg.
- Nach einem Zeitraum mit stärkerem Wachstum im Jahr 2022 platzierte sich das Vereinigte Königreich 2025 mit einer Wachstumsrate von 2,7 % am unteren Ende unseres Datensatzes.

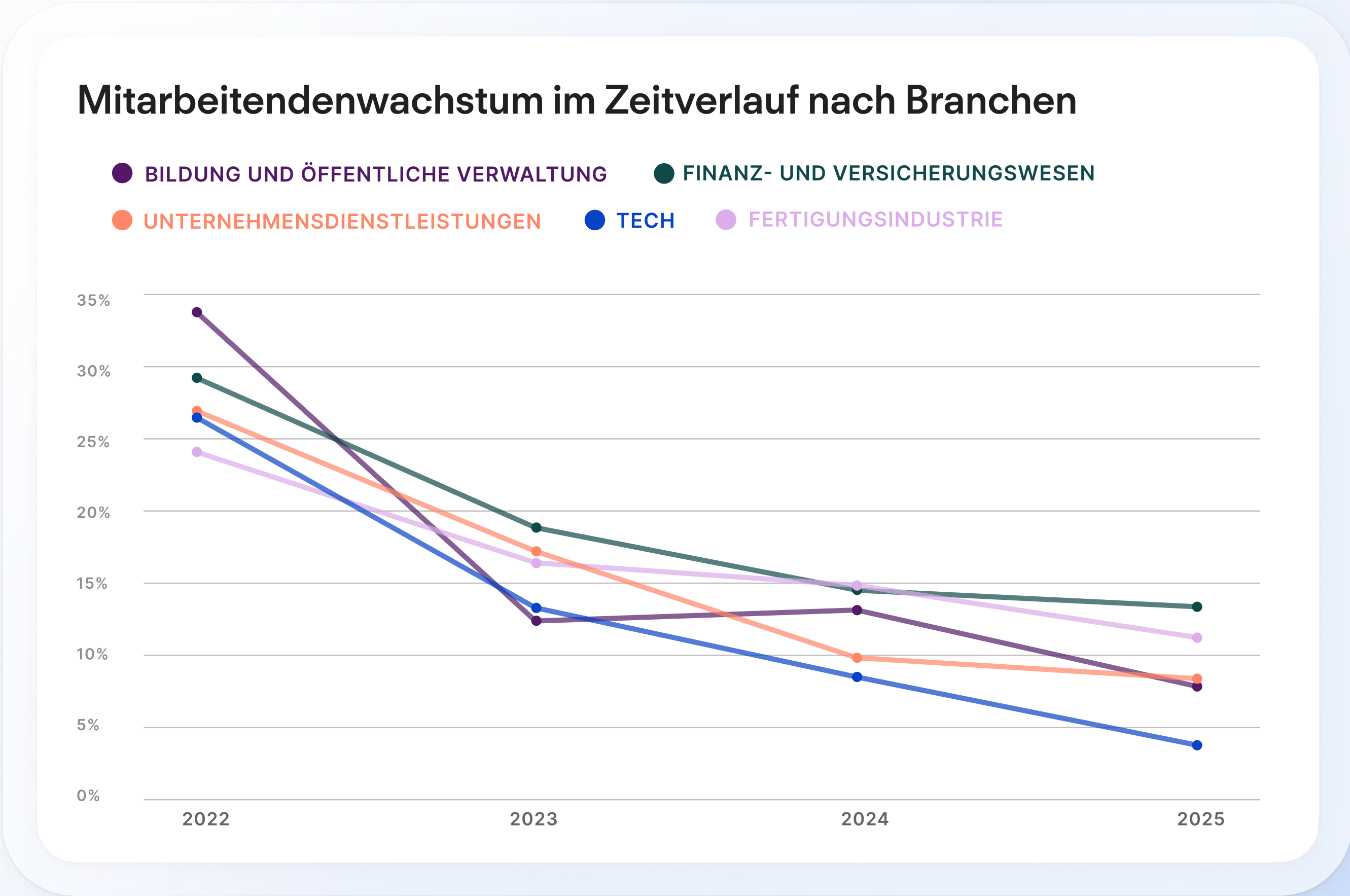
## Fazit

Bis 2025 bewegten sich die Wachstumsraten aller Länder in unserem Datensatz in einem enger gesteckten Bereich, was darauf hindeutet, dass es auf den jeweiligen Arbeitsmärkten zu weniger Extremen oder starken Schwankungen kam.

**Das Mitarbeitendenwachstum im Technologiesektor erreicht mit 3,4 % seinen Tiefpunkt – was diese Branche in diesem Punkt zur schwächsten des Jahres 2025 macht**

Auf Branchenebene wurde das Mitarbeitendenwachstum im Jahr 2025 vom Finanz- und Versicherungssektor angeführt, das verarbeitende Gewerbe lag diesem aber dicht auf den Fersen.

- Der Finanz- und Versicherungssektor legte mit einem Mitarbeitendenwachstum von 13,2 % im Jahr 2025 die stärkste Entwicklung hin.
- Auch im verarbeitenden Gewerbe war mit 10,9 % ein stärkeres Mitarbeitendenwachstum zu verzeichnen als in den meisten anderen Branchen.
- In den Bereichen Bildung und öffentliche Verwaltung war zwischen 2022 und 2023 der stärkste Rückgang zu beobachten.
- Tech-Unternehmen vermeldeten im Jahr 2025 mit 3,4 % das geringste Gesamtwachstum bei den Mitarbeitendenzahlen.



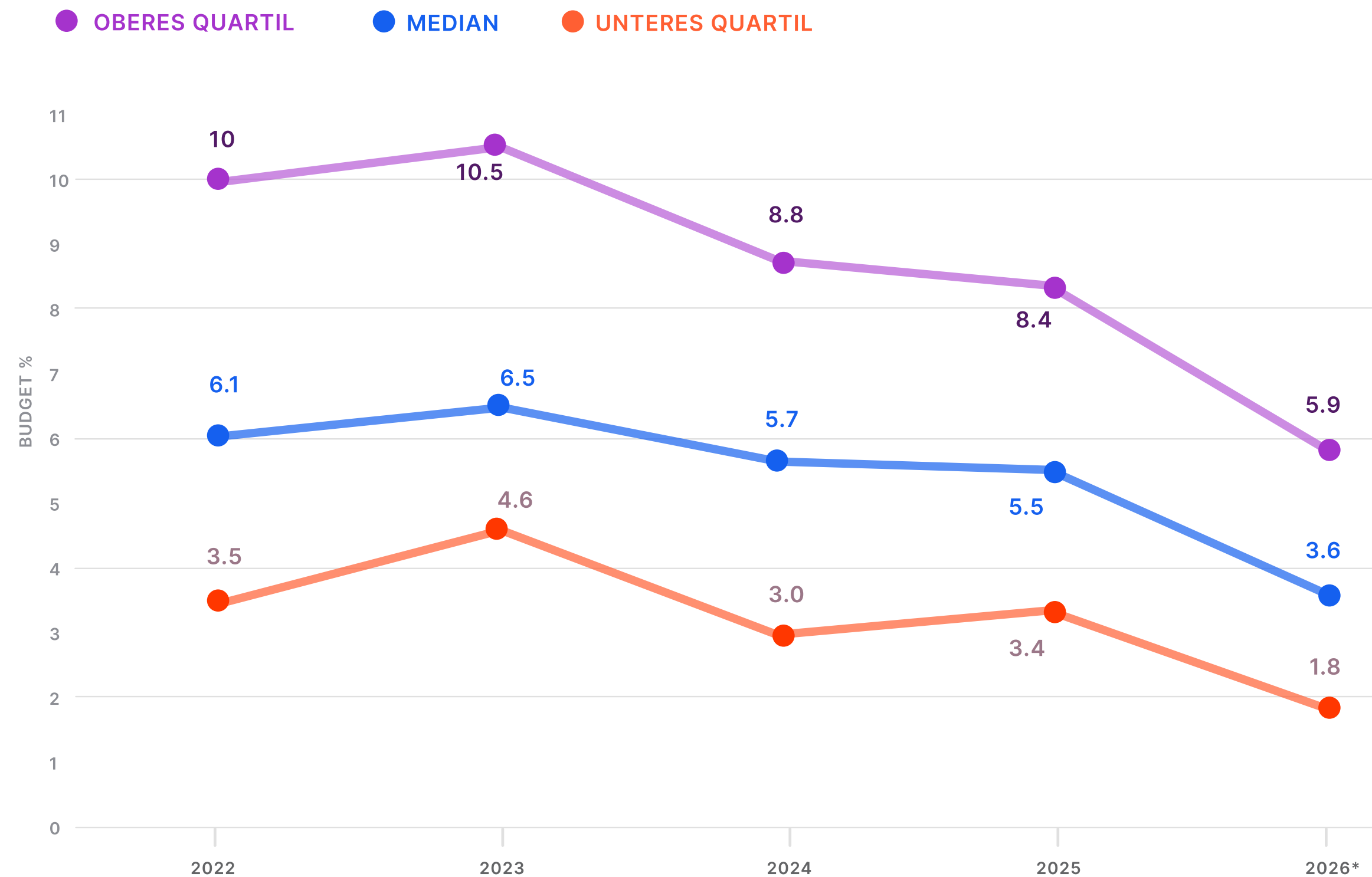
**The takeaway**

With the top two sectors split across field-based and office-based roles, our data suggests that demand is still high for skills that are hard to outsource or automate.

# Budgets für Gehaltserhöhungen

2022

## Mitarbeitendenwachstum im Zeitverlauf nach Branchen



## Die Gehaltsbudgets im Spitzenbereich flachen allmählich ab

Die Zeiten üppiger Gehaltstöpfe könnten bald vorbei sein. Betrachtet man ausschließlich die Erhöhungen der Grundgehälter von Fachkräften, so zeigen unsere Kundendaten durchgängig einen Abwärtstrend:

- Der Median der Gehaltsbudgets war seit 2022 zunächst relativ stabil geblieben, sank jedoch im ersten Quartal 2026 um 1,9 Prozentpunkte.<sup>1</sup>
- Der Wert für das 75. Perzentil hat sich von etwa 10 % auf 5,9 % verschoben.
- Die Abstände zwischen den Gehaltsbudgets im unteren und oberen Quartil werden im Vergleich zu den kräftigeren Erhöhungen im Jahr 2022 kleiner.

### Fazit

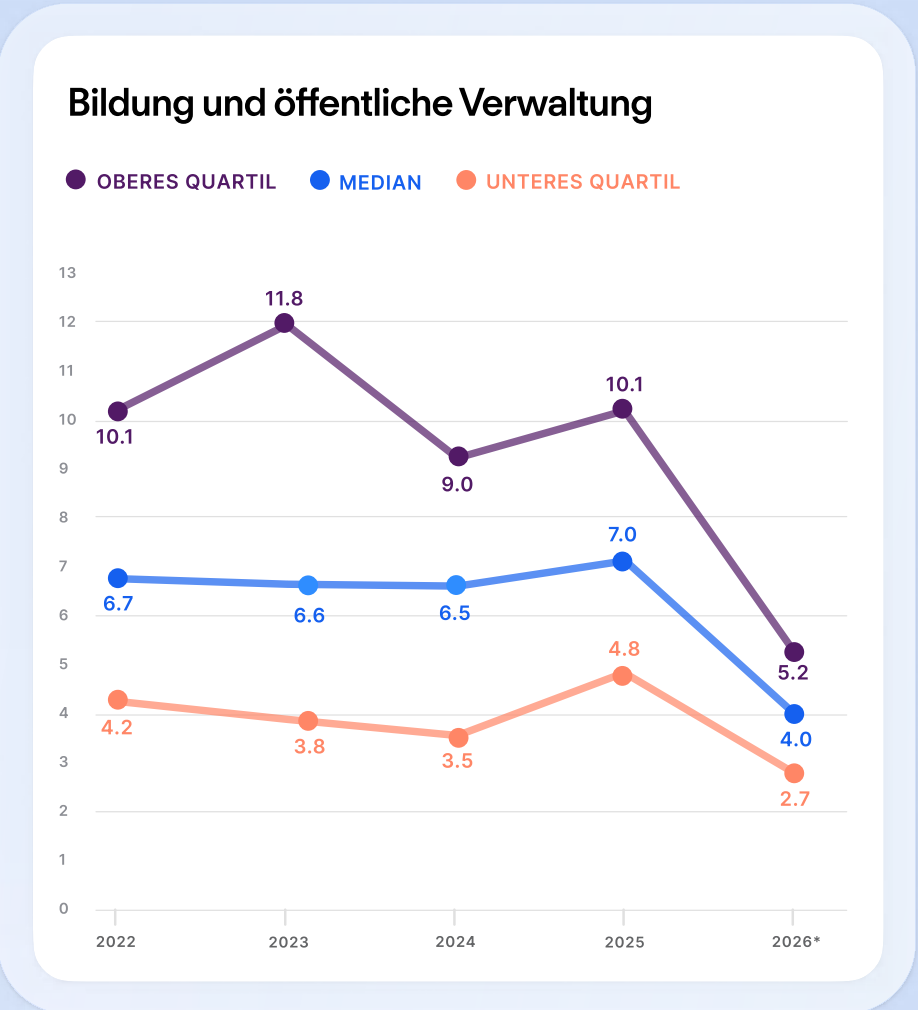
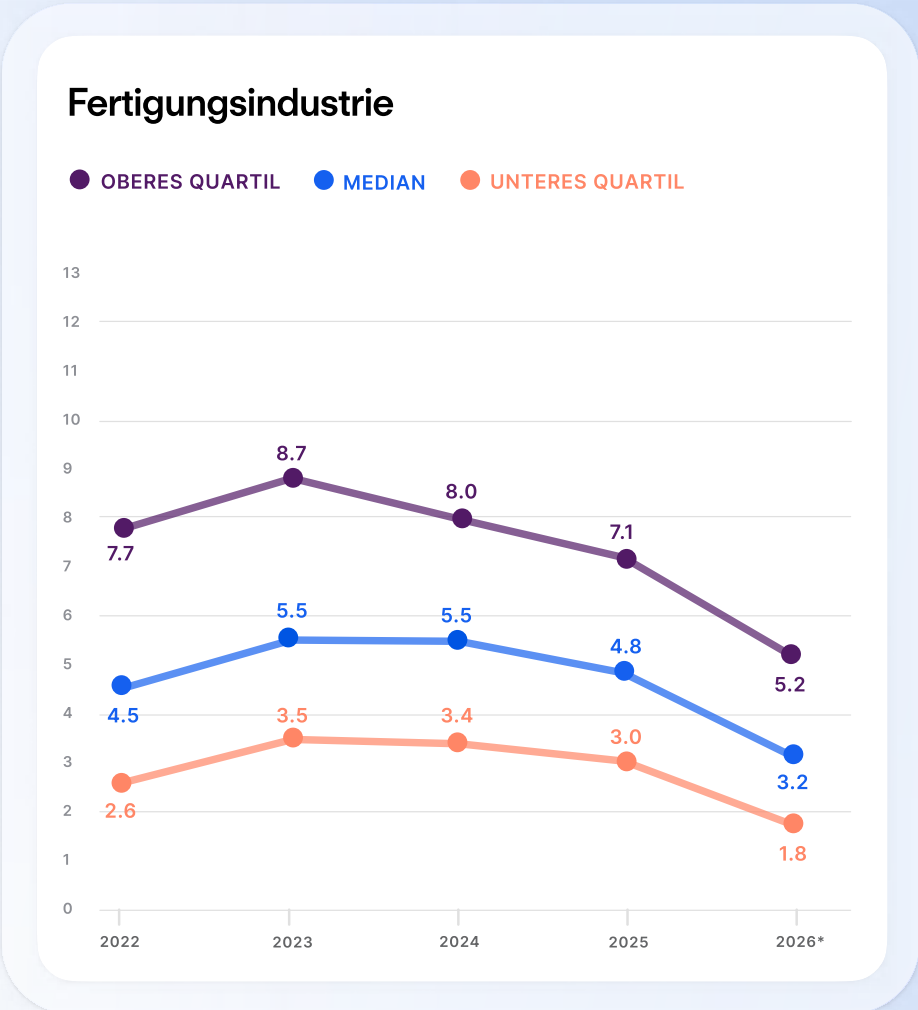
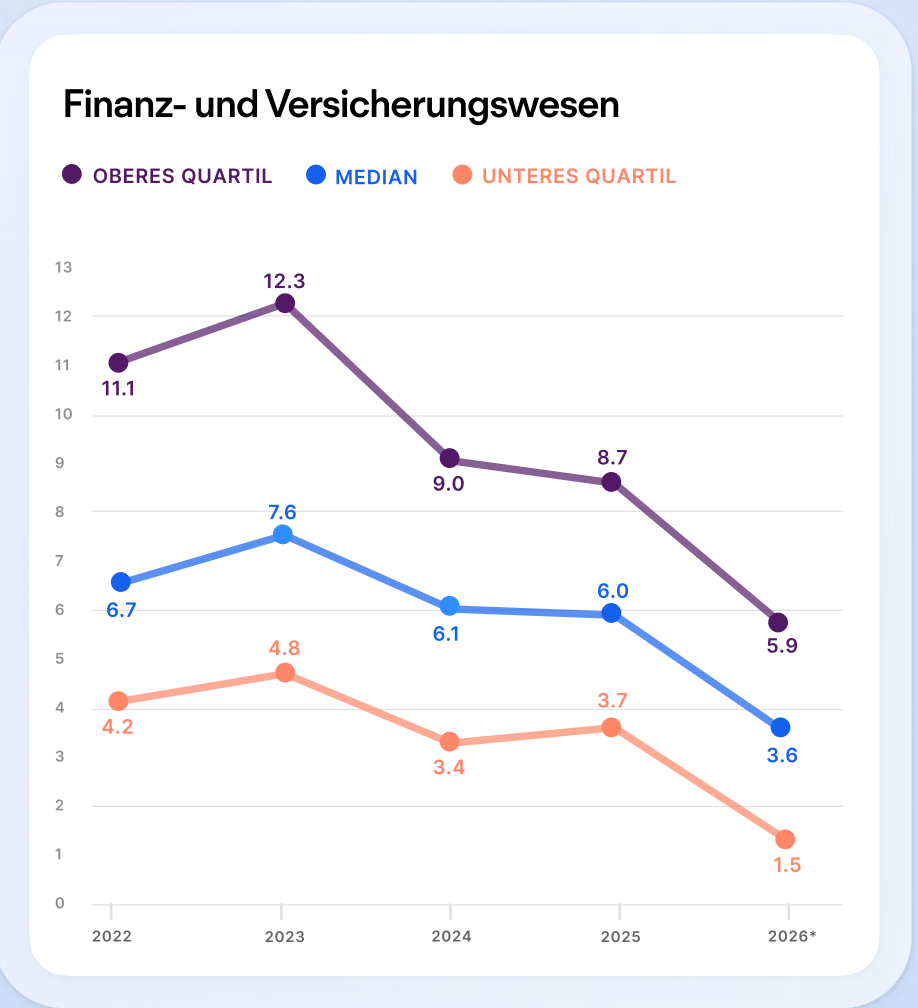
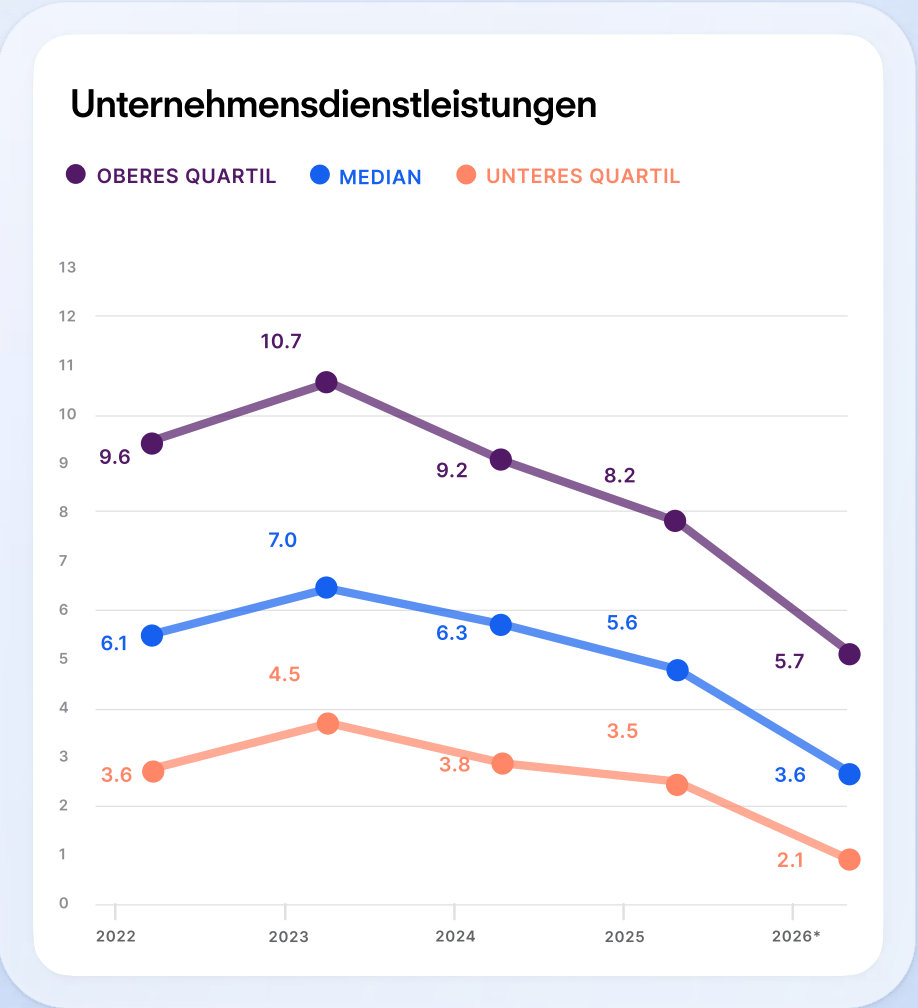
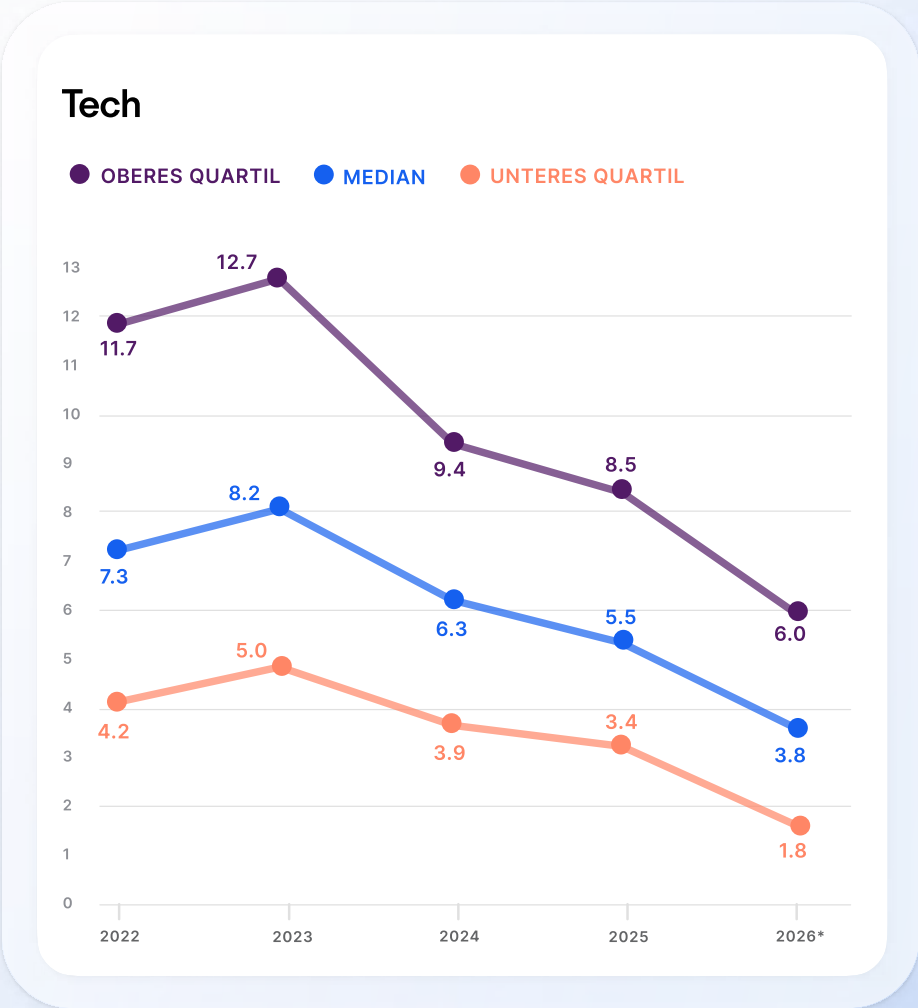
Schmäler werdende Budgets für die Gehälter im Spitzenbereich könnten ein frühes Anzeichen dafür sein, dass der Druck, Mitarbeitende zu halten, nachlässt: Immer weniger Unternehmen setzen auf großzügige Gehaltsanpassungen, um wichtige Fachkräfte langfristig zu binden.

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

# In allen Branchen lassen die Budgets für Gehaltserhöhungen nach

Eine Aufschlüsselung der Gehaltserhöhungen nach Branchen zeigt einen deutlichen Rückgang der Gehaltsbudgets im oberen Bereich bis zum ersten Quartal 2026 – doch die Entwicklung gestaltet sich nicht in jedem Sektor gleich:

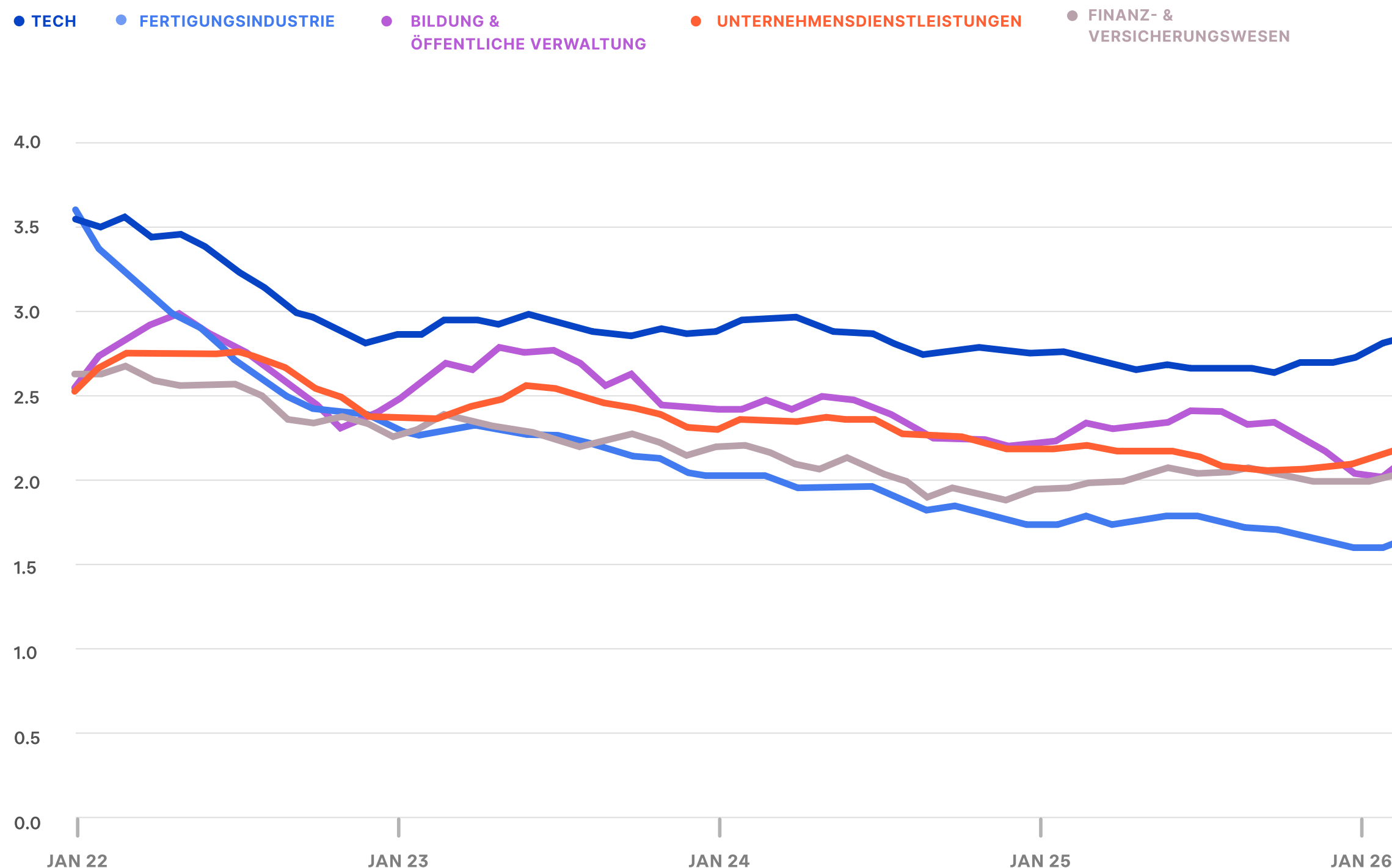
- In den Bereichen Technologie sowie Finanzen und Versicherungen stiegen die Budgets in den Jahren 2022 und 2023 an, gingen dann aber ab 2024 deutlich zurück.
- Die Budgets im verarbeitenden Gewerbe lagen am unteren Ende der Skala, waren aber insgesamt stabiler und entspannten sich bis 2025.
- Im Bildungswesen und in der öffentlichen Verwaltung waren die Budgetschwankungen am stärksten – das mittlere und untere Quartil blieben zwar stabil, das obere Quartil schwankte aber deutlich und zeigte im ersten Quartal 2026 einen steilen Abwärtstrend.
- Der Bereich der Professional Services erreichte 2023 einen Höchststand, ließ danach bis heute jedoch einen moderateren Rückgang erkennen.



# Recruiting

# 03

## Entwicklung der Recruiting-Intensität im Zeitverlauf nach Branchen



## Der Technologiesektor ist in Sachen Recruiting weiterhin führend, trotz eines sich verlangsamenden Mitarbeitendenwachstums

Das Recruiting ist in allen erfassten Branchen im Vergleich zu Anfang 2022 zurückgegangen, und erst im ersten Quartal 2026 zeichnete sich eine verhaltene Erholung ab. Es ist jedoch keineswegs wieder ein Einstellungsboom zu erwarten – die Unternehmen sind nach wie vor zurückhaltend, wenn es um die Schaffung neuer Stellen geht. Noch dazu verläuft die Erholung sehr ungleichmäßig

- Im Technologiesektor zeigt sich das Recruiting im Vergleich zu anderen Branchen trotz eines langsameren Mitarbeitendenwachstums durchweg stärker.
- In den Bereichen Bildung und öffentliche Verwaltung hingegen waren beim Recruiting zwischen 2022 und 2026 die stärksten Schwankungen zu verzeichnen – wobei die Zahl der Einstellungen im ersten Quartal 2026 wieder zunahm.
- Das verarbeitende Gewerbe erlebte nach 2022 den stärksten Einbruch und hat sich im Vergleich zu anderen Branchen auch noch nicht wieder erholt.

### Fazit

Das Recruiting ist vor allem dort stärker, wo Unternehmen flexibel agieren können – beispielsweise in digital geprägten und kompetenzbasierten Branchen wie der Technologiebranche und Professional Services.

## Kleine Unternehmen sind die treibende Kraft bei den Neueinstellungen

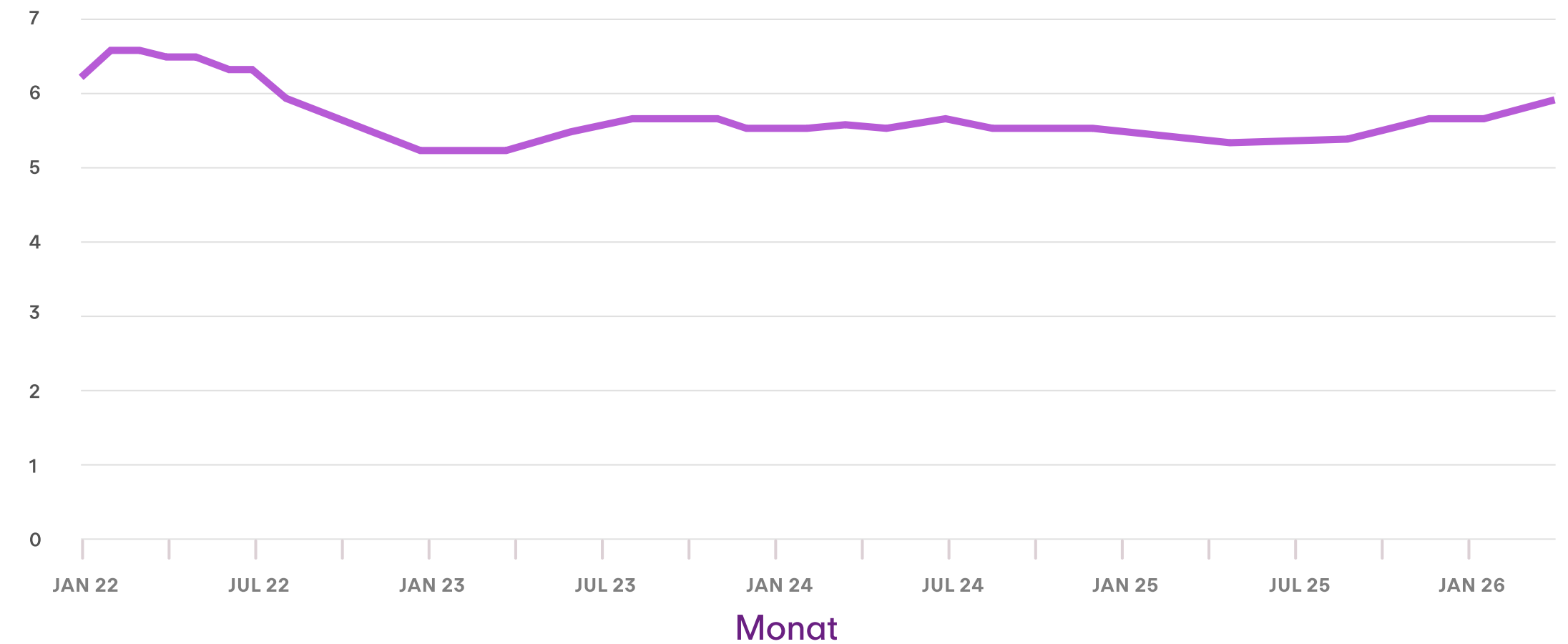
Bei der Segmentierung unserer Daten nach Unternehmensgröße wird derselbe allgemeine Trend sichtbar, nämlich, dass sich die Einstellungszahlen allmählich erholen. Dabei lassen kleine Unternehmen den Rest hinter sich:

- Ab Juli 2025 zogen die Einstellungszahlen in kleinen Unternehmen wieder an und erreichten im Januar 2026 einen Wert von 6 %.
- Die Recruiting-Intensität in mittleren und großen Unternehmen ging zwischen Januar 2022 und Januar 2026 hingegen um mehr als ein Viertel zurück.
- Beim Recruiting mittlerer und großer Unternehmen setzte die Erholung später ein als bei den kleineren Unternehmen. Sie verzeichneten im Januar 2026 einen Wert von 1,6 %.

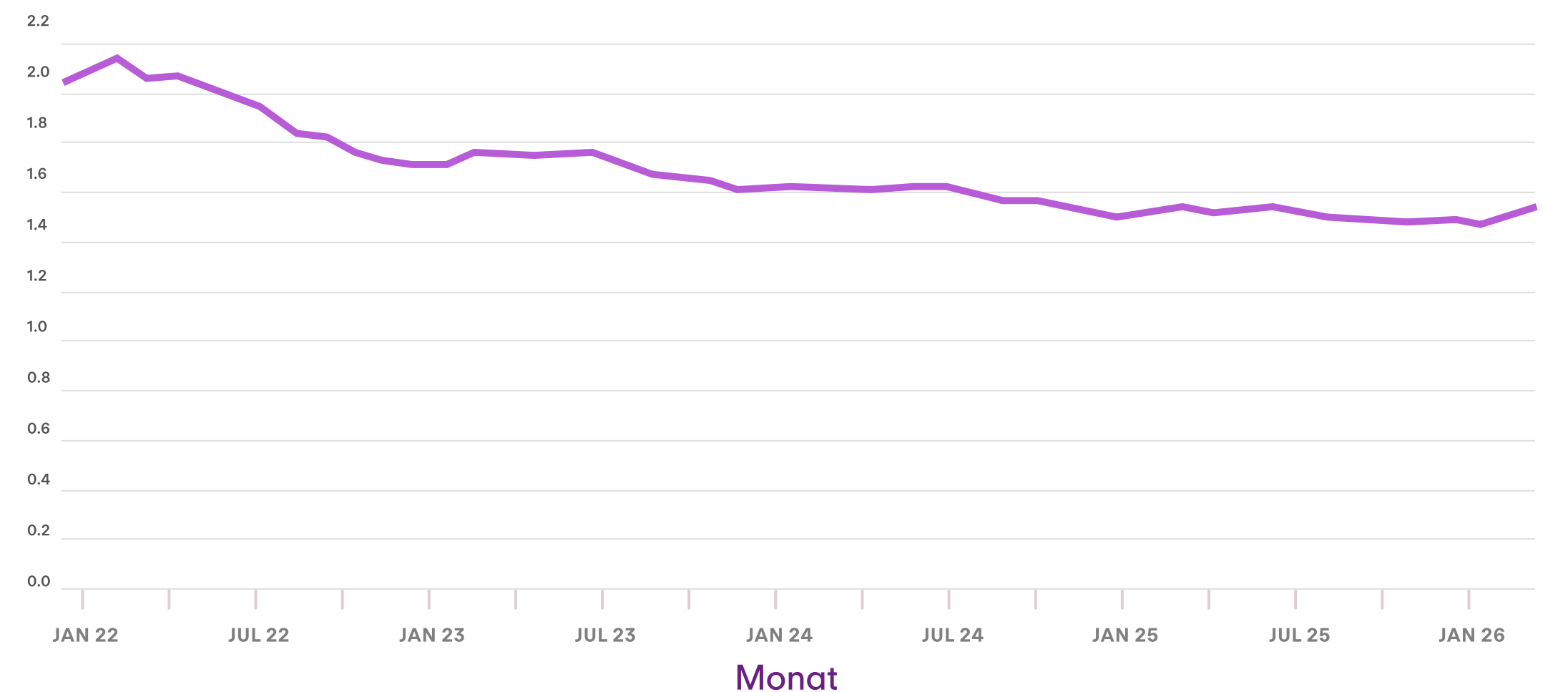
### Fazit

Kleinere Unternehmen erholen sich schneller als größere – was darauf hindeutet, dass sie eher bereit sind, mit Neueinstellungen verbundene Risiken einzugehen, und dass sie außerdem besser in der Lage sind, auf Personalbedarf zu reagieren, ohne dabei durch interne Hindernisse oder Genehmigungsinstanzen eingeschränkt zu werden.

Entwicklung der Recruiting-Intensität im Zeitverlauf: Kleine Unternehmen



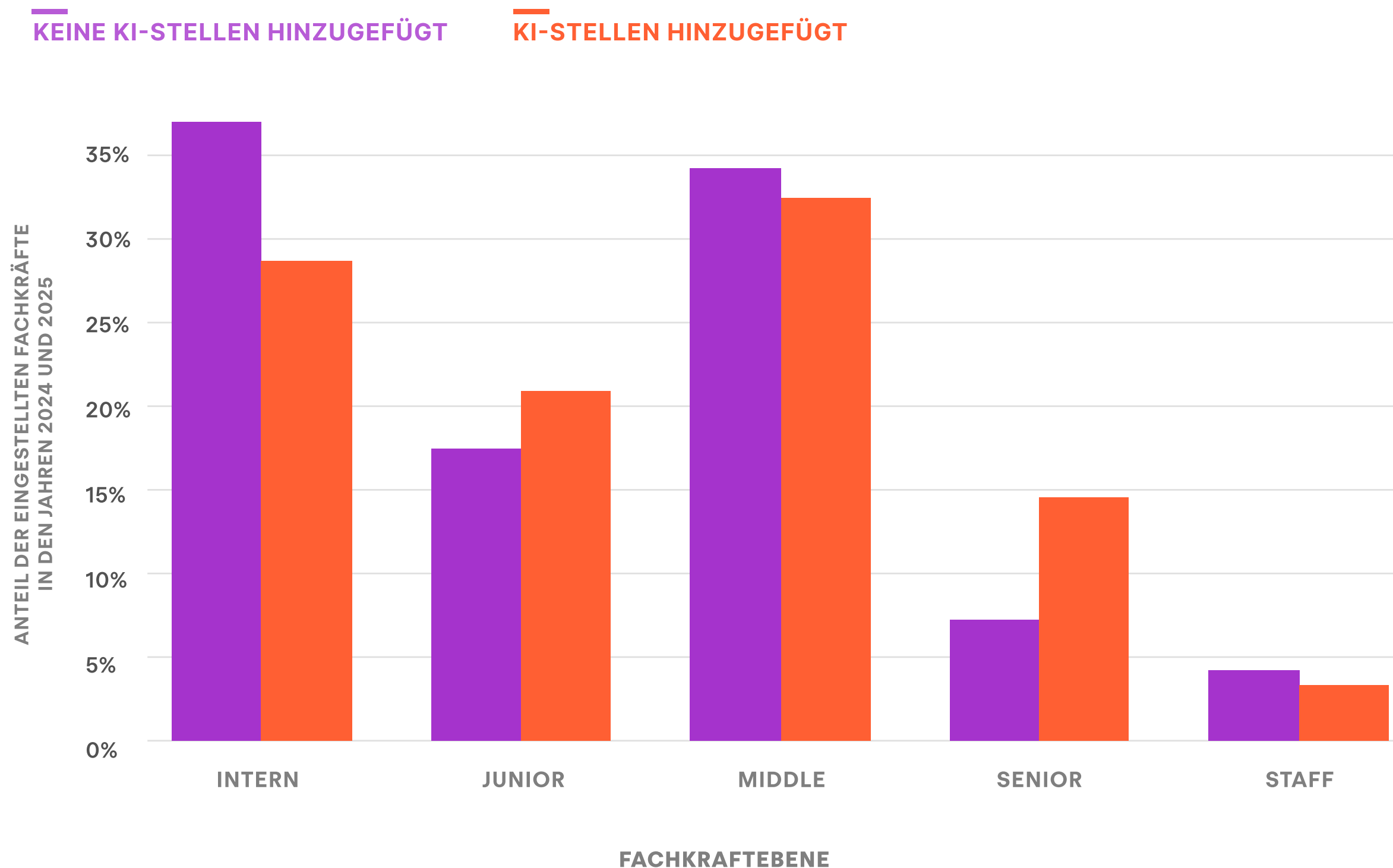
Entwicklung der Recruiting-Intensität im Zeitverlauf: Große Unternehmen



# Anzeichen der Auswirkungen von KI auf Belegschaften

04

## Einstellungsmuster für Einzelbeitragende



## Unternehmen setzen auf erfahrene Fachkräfte

Da Unternehmen zunehmend Mitarbeitende anstellen wollen, die einen Gewinn für ihre KI-Kompetenzen darstellen, stellt sich unter anderem die Frage, wie sie an dieses Ziel herangehen. Unsere Daten deuten darauf hin, dass die Einstellung von erfahrenen Fachkräften ganz oben auf der Liste der Prioritäten steht.

- Unter den Unternehmen, die von 2024 bis 2025 Personal im Bereich KI eingestellt haben, machten erfahrene Fachkräfte 14,7 % der gesamten Einstellungen aus, verglichen mit 7,4 % bei Unternehmen, die kein Personal im Bereich KI einstellten.
- Unternehmen, die einen Schwerpunkt auf KI-Fachkräfte legten, besetzten zudem proportional weniger Praktikumsstellen (27,9 % gegenüber 36,5 % bei Unternehmen, die keine KI-Fachkräfte suchten), wobei bei den Nachwuchskräften ein leichter Anstieg zu verzeichnen war.

### Fazit

Unternehmen, die KI-Fachkräfte einstellen, scheinen in ihrer Einstellungsstrategie vorrangig auf erfahrene Mitarbeitende zu setzen, und zwar nicht nur für Rollen mit KI-Bezug. Das deutet darauf hin, dass sie auf fundiertes technisches Fachwissen setzen, um KI-Initiativen schneller auf den Weg bringen zu können. Unternehmen sollten jedoch – sofern ihr Fokus auf langfristiger Kompetenzentwicklung liegt – vorsichtig sein, wenn sie ihre Talent-Pipeline für Nachwuchs auf diese Weise einschränken.

## Änderungen von Stellenbezeichnungen im Zusammenhang mit KI sind sprunghaft angestiegen

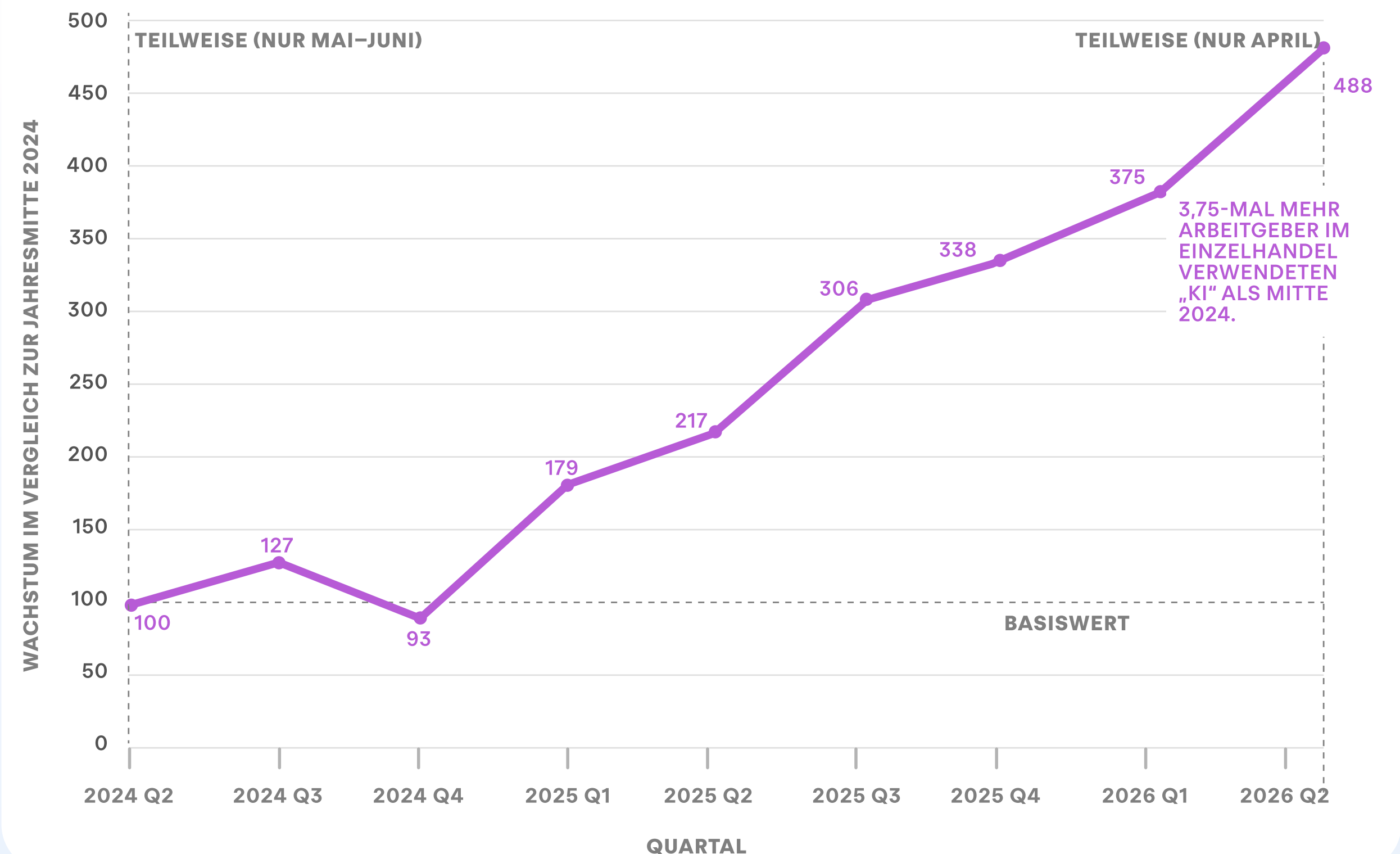
KI hat nicht nur Einfluss darauf, wer eingestellt wird – sie wirkt sich auch auf vorhandene Rollen aus. Bezeichnungen vorhandener Stellen werden zunehmend um den Begriff „KI“ ergänzt, beispielsweise bei der „KI-Produktmanagerin“ oder beim „KI-Engineer“. Unsere Daten machen die Größenordnung dieses Wandels deutlich:

- Die Zahl der geänderten Stellenbezeichnungen im Zusammenhang mit KI ist im Vergleich zum zweiten Quartal 2024 um das 3,75-Fache gestiegen.
- Dieser Trend hat sich im April 2026 deutlich beschleunigt: Der April allein übertraf die Zahl der geänderten Bezeichnungen des gesamten ersten Quartals.

### Fazit

Unsere Daten zeigen eine deutliche Veränderung auf: Unternehmen richten ihre Rollen mit Blick auf zukünftige Qualifikationsanforderungen neu aus. Die Zunahme der Änderungen bei Stellenbezeichnungen im Zusammenhang mit KI deutet darauf hin, dass Unternehmen vermehrt intern Kompetenzen aufbauen, statt neue Fachkräfte einzustellen. Dies wiederum zeugt von einem umfassenderen Wandel bei der Gestaltung jener Rollen und Kompetenzen, die in Zukunft entscheidend sein werden.

## Änderungen bei den Stellenbezeichnungen im Zusammenhang mit KI



# Womit wir uns als Nächstes beschäftigen

Diese Signale vom Arbeitsmarkt geben einen ersten Hinweis darauf, dass sich das Wachstum zukünftig selektiver gestalten dürfte. Im kommenden Quartal werden wir ein Auge darauf haben, wie sich diese Anzeichen weiterentwickeln und wie sie die Personalstrategien der Unternehmen beeinflussen. Und das sind die wichtigsten Fragen, die uns beschäftigen werden:

- Bleibt der jüngste Anstieg der Recruiting-Intensität im mittleren und großen Segment auch über den März hinaus bestehen?
- Gehen die Gehaltsbudgets im Spitzenbereich weiter zurück oder legen sie wieder zu?
- Weitet sich das Einstellungswachstum über den Technologie- und Dienstleistungssektor hinaus auf andere Branchen aus?
- Wird sich der Anstieg bei den KI-bedingten Änderungen von Stellenbezeichnungen im Laufe des Jahres 2026 fortsetzen?



# Hintergrund zu unseren Daten

Der Personio-Index basiert auf aggregierten, anonymisierten Trends, die wir bei unserem europäischen Kundenstamm von über 16.000 Unternehmen unterschiedlicher Größe und aus verschiedenen Branchen beobachten. Aus Gründen der Vertraulichkeit veröffentlichen wir keine Informationen, die Rückschlüsse auf Kunden oder Mitarbeitende zulassen.

**Für diese Ausgabe haben wir fünf zentrale Faktoren unter die Lupe genommen:**

## Mitarbeitendenwachstum

Veränderungen bei der erfassten Mitarbeitendenzahl

## Budgets für Gehaltserhöhungen

Anstieg des Grundgehalts als Anteil am gesamten Grundgehalt

## Recruiting

Offene Rollen als Anteil an der Gesamtbelegschaft

## Erfahrungsebenen bei der Personalbeschaffung im KI-Bereich

Erfahrungsebenen der neu eingestellten Fachkräfte in Unternehmen, die Rollen im Bereich KI schaffen

## Veränderungen der Stellenbezeichnungen im Zusammenhang mit KI

Ergänzungen von Stellenbezeichnungen um den Begriff „KI“

Alle unsere Daten beziehen sich auf Aktivitäten, die zwischen 2022 und 2026 in Personio erfasst wurden. Unsere Schlussfolgerungen sollen lediglich Tendenzen innerhalb unseres Datensatzes aufzeigen. Sie sind nicht als allgemeingültige Aussage zur gesamten europäischen Erwerbsbevölkerung zu verstehen.