

HRblue Spotlight Halbjahres-Report 2026

Januar–Juni 2026



**Einblicke, Analysen und
Empfehlungen
zu Entwicklungen in HR,
Führung und Arbeitswelt**

Über 20 HR-Studien kompakt
aufbereitet und eingeordnet.

HR*blue*

Inhalt

Inhalt	2
HR-Prioritäten 2026	3
Ausblick	5
Unsere Leistungen.....	6
Stellenanzeigen und Vakanz-Anfrage.....	6
StepStone Gehaltsreport 2026.....	7
Wechselwilligkeitsstudie 2026	8
EY CEO-Ausblick 2026.....	9
Höhere Produktivität im Homeoffice?	10
Benchmark-Studie Restrukturierungen 2026.....	11
Update-Report zur 4-Tage-Woche 2026	12
HR-Kostenstudie 2025.....	13
Gallup Engagement Index Deutschland 2025	14
Future Skills Studie 2026	15
Top-Prioritäten für CHROs 2026.....	16
DGUV Barometer Arbeitswelt 2026	17
XING-Wechselwilligkeitsstudie 2026.....	18
Leadership-Divide: Erwartungen an moderne Führung	19
PwC Globale CEO-Studie 2026	20
Hays HR-Report 2026	21
Do-it-Jobs Report 2026	22
TÜV-Weiterbildungsstudie 2026	23
HR-Umfrage 2026: Was Personalabteilungen wirklich denken	24
Reality Check 2026: KI am Arbeitsplatz	25
Wer hat Angst vor KI? Wer sollte sie haben?.....	26
Die besten Arbeitgeber Deutschlands 2026.....	27
HR-Statusbericht Deutschland 2026	28
Was ist das HRblue „Spotlight HR-Studien“?	29
Über HRblue	29
Ansprechpartner und Kontakt.....	29

HR-Prioritäten 2026

Erkenntnisse, Einordnung und Empfehlungen aus über 20 HR-Studien

Die HR-Studien des ersten Halbjahres 2026 zeichnen ein klares Bild. Wirtschaftlicher Druck, Künstliche Intelligenz und der Fachkräftemangel verändern die Personalarbeit grundlegend. Gleichzeitig bietet sich die Chance, HR als strategischen Partner der Unternehmensentwicklung weiter zu etablieren.

KI und Kompetenzen

- 64 % der Unternehmen nutzen bereits KI, wobei der HR-Bereich mit 81 % zu den Vorreitern zählt.
- Die Sorge der Beschäftigten um ihren eigenen Arbeitsplatz hat sich durch den KI-Einsatz stark erhöht.
- 45 % der Betriebe ohne KI-Praxis sehen keinerlei Qualifikationsbedarf, und nur 21 % der KI-Nutzer fühlen sich von ihren Führungskräften unterstützt.

Einordnung:

KI etabliert sich zunehmend als fester Bestandteil der HR-Arbeit. Der Erfolg hängt künftig weniger von der Technologie als von Qualifizierung, Führung und dem Umgang mit Unsicherheiten ab.

Empfehlungen:

- Verankern Sie Lernen direkt im Arbeitsalltag ("Learning in the Flow of Work").
- Qualifizieren Sie Führungskräfte, um Unsicherheiten im Team aktiv zu adressieren.
- Stärken Sie Human-Centric Skills wie kritisches Denken und emotionale Intelligenz.

Recruiting und Bindung

- Die allgemeine Wechselbereitschaft sinkt. Für bis zu 75 % der Arbeitnehmer ist Jobsicherheit das absolute Top-Kriterium bei der Arbeitgeberwahl.
- Jeder fünfte Mitarbeiter sucht bereits im ersten Jahr nach einem neuen Job, da nur 21 % das Onboarding als exzellent bewerten.
- Im gewerblich-sozialen Bereich sind verlässliche Dienstpläne und Entlastung für die Bindung wichtiger als rein monetäre Anreize.

Einordnung:

In einem unsicheren Marktumfeld gewinnen Stabilität, gelungene Integration und Mitarbeiterbindung weiter an Bedeutung.

Empfehlungen:

- Überprüfen Sie bestehende Onboarding-Prozesse und optimieren Sie das Onboarding in den ersten Monaten, um die Frühfluktuation zu reduzieren.
- Positionieren Sie Ihr Unternehmen in der Talentsprache als stabilen und verlässlichen Arbeitgeber.
- Binden Sie Fachkräfte in Engpassberufen primär durch verlässliche Dienstpläne und spürbare Entlastung im Alltag.

Hybrides Arbeiten

- Bei einem Homeoffice-Anteil von bis zu 60 % steigt die individuelle Leistung um durchschnittlich 20 % gegenüber reiner Büropräsenz.
- Wird dieser Schwellenwert von 60 % überschritten, sinkt die Produktivität wieder durch den Verlust von sozialem Austausch.
- Der teambezogene Zusammenhalt leidet massiv unter einer zu starken Entkopplung vom physischen Arbeitsplatz.

Einordnung:

Hybride Arbeitsmodelle bleiben erfolgreich, wenn Flexibilität mit gezielter sozialer Vernetzung und klaren Leistungszielen kombiniert wird.

Empfehlungen:

- Nutzen Sie einen Homeoffice-Anteil von bis zu 60 % als Orientierungswert – abgestimmt auf Aufgaben, Teams und Unternehmenskontext.
- Stellen Sie die Führung hybrider Teams konsequent auf eine ergebnisorientierte Output-Steuerung statt auf Präsenzkontrolle um.
- Nutzen Sie Präsenztage gezielt für Zusammenarbeit und Kultur.

Führung & Performance

- Ein eklatanter „Leadership-Divide“ prägt den Alltag: Zwischen den gelebten Führungseigenschaften und den Erwartungen der Mitarbeitenden (Integrität, Ehrlichkeit) gibt es keine einzige Überschneidung.
- 44 % der Firmen fordern zwar Leistung ein, aber nur 28 % fördern diese aktiv im Arbeitsalltag.
- 75 % der HR-Verantwortlichen sind mit ihren bestehenden Performance-Management-Systemen unzufrieden.

Einordnung:

Führung entwickelt sich zunehmend vom Kontroll- zum Befähigungsmodell. Glaubwürdigkeit und Integrität werden zu zentralen Erfolgsfaktoren.

Empfehlungen:

- Richten Sie Auswahl-, Feedback- und Entwicklungsprogramme für Führungskräfte konsequent an den Werten Integrität und ehrliche Kommunikation aus.
- Transformieren Sie das Performance Management weg von der reinen Kontrolle hin zu einem befähigenden Ansatz.
- Entwickeln Sie Führungskräfte zu Ermöglicern, die Hindernisse im Arbeitsalltag beseitigen.

Strategisches HR

- 64 % der Fach- und Führungskräfte nennen transformative HR-Arbeit als den mit Abstand wichtigsten internen Trend.
- Budgets fließen weiterhin primär in operative Aufgaben (HR Operations 32 %, HR Business Partnering 26 %).
- Zukunftsorientierte und strategische Themen wie das Strategic Workforce Planning (4 %) sind drastisch unterfinanziert.

Einordnung:

Der Druck auf HR steigt, operative Effizienzgewinne in strategische Wertschöpfung zu übersetzen.

Empfehlungen:

- Prüfen Sie gezielt, welche administrativen Prozesse sich mithilfe von KI oder Automatisierung effizienter gestalten lassen.
- Verlagern Sie freiwerdende Budgets und Ressourcen gezielt in zukunftsweisende Felder wie das strategische Workforce Planning.
- Nutzen Sie Effizienzgewinne, um HR als strategischen Gestalter des Wandels zu positionieren.

Ausblick

Die Ergebnisse der ausgewerteten Studien zeigen deutlich: Wirtschaftlicher Druck, Künstliche Intelligenz und der anhaltende Fachkräftemangel werden die Personalarbeit auch in den kommenden Monaten maßgeblich prägen. Gleichzeitig wächst die Bedeutung des HR-Bereichs als strategischer Partner, der Transformation gestaltet, Kompetenzen entwickelt und Mitarbeitende langfristig bindet.

Unternehmen, die diese Themen frühzeitig aufgreifen und konsequent in Führung, Qualifizierung und zukunftsfähige HR-Strukturen investieren, schaffen die Voraussetzungen, um den Wandel erfolgreich zu gestalten.

Wir wünschen Ihnen eine inspirierende Lektüre und freuen uns, wenn unser Report Ihnen wertvolle Impulse für Ihre HR-Praxis liefert.

Hinweis: Bei der Zusammenfassung und sprachlichen Aufbereitung dieses Reports kamen Large Language Models (LLMs) zum Einsatz. Die Auswahl der Studien, die inhaltliche Bewertung und die abschließende redaktionelle Freigabe erfolgten durch HRblue.

Unsere Leistungen

Die Entwicklungen, die in den aktuellen HR-Studien sichtbar werden, begegnen uns täglich in unserer Projektarbeit. Sei es beim Aufbau leistungsfähiger HR-Organisationen, bei der Besetzung von Schlüsselpositionen oder der kurzfristigen Überbrückung personeller Engpässe. Wir unterstützen Unternehmen dabei, die richtigen personellen Entscheidungen zu treffen und den Wandel erfolgreich zu gestalten.

Executive Search

Wir finden für Sie passgenaue HR-Leader-Kandidaten für Ihre Unternehmenssituation.

[Weitere Informationen](#)

Ihr Ansprechpartner:

Doris Walger | doris.walger@hrblue.de

Professional Search

Wir sprechen und verstehen HR – auch wenn es um operative HR-Manager-Rollen, HR-Business-Partner oder HR-Experten geht.

[Weitere Informationen](#)

Ihr Ansprechpartner:

Kevin Flunk | kevin.flunk@hrblue.de

HR Interim Management

Benötigen Sie kurzfristig und interimistisch kompetente Unterstützung im HR-Bereich? Unser HR-Interim-Management bietet maßgeschneiderte Lösungen – auch für Ihre Bedarfssituation.

[Weitere Informationen](#)

Ihr Ansprechpartner:

Kerstin Mey | kerstin.mey@hrblue.de

Stellenanzeigen und Vakanz-Anfrage

Vakanz-Anfrage

Nutzen Sie jetzt unsere Expertise für Ihre offene HR-Stelle! Über unsere Vakanz-Anfrage können Sie uns jederzeit Informationen zu Ihrer offenen HR-Position oder Ihrem Bedarf an Interim-Management inklusive eines Jobprofils als Anlage senden. Wir melden uns daraufhin bei Ihnen und unterbreiten Ihnen gerne ein passendes Angebot zur Unterstützung bei der Besetzung der Stelle.

[Weitere Informationen](#)

Stellenangebote

Suchen Sie eine neue Herausforderung im Bereich Human Resources? Unsere aktuellen [Stellenangebote](#) bieten ambitionierten HR-Professionals spannende Karrierechancen. Starten Sie in eine HR-Karriere, die Sie erfüllt und inspiriert.

Wir verbinden engagierte HR-Talente mit führenden Unternehmen, um die Arbeitswelten von morgen gemeinsam zu gestalten.

StepStone Gehaltsreport 2026

StepStone, 2026, Deutsch

Bewertung

Der StepStone Gehaltsreport 2026 liefert einen Überblick über die Gehaltsstrukturen in Deutschland und bietet Orientierung für eine faire und marktgerechte Gestaltung von Gehältern.

Untersuchte Fragestellung

Wie hoch sind die Gehälter in Deutschland aktuell? Welche Faktoren beeinflussen das Gehalt? Welche Berufsgruppen, Branchen und Regionen bieten die besten Verdienstmöglichkeiten? Und wie entwickelt sich der Gender Pay Gap?

Inhalte/Trends

Der StepStone Gehaltsreport 2026 zeigt, dass das Bruttomediangehalt in Deutschland bei 53.900 € liegt, während das Bruttodurchschnittsgehalt mit 59.100 € leicht darüber liegt – ein Hinweis auf einige besonders hohe Spitzengehälter. Wie in den Vorjahren spielen auch dieses Mal zahlreiche Einflussfaktoren eine Rolle, darunter Berufserfahrung, Unternehmensgröße, Bildungsabschluss, Führungsverantwortung, Branche und Region.

Beschäftigte mit mehr als zehn Jahren Berufserfahrung verdienen im Median 59.500 €, Berufseinsteiger rund 46.250 €. Große Unternehmen mit über 5.000 Mitarbeitern zahlen im Median 63.000 €, kleine Unternehmen (1–50 MA) 48.800 €. Auch der Bildungsgrad wirkt sich deutlich aus: Hochschulabsolventen kommen im Mittel auf 68.250 €, Nicht-Akademiker auf 51.200 €. Führungskräfte verdienen im Median 62.000 €, Mitarbeitende ohne Personalverantwortung 51.300 €.

Regional zeigt sich erneut ein klares Gefälle: Hamburg führt mit 60.000 € die Gehaltstabelle an, gefolgt von Baden-Württemberg (58.500 €) und Hessen (58.250 €). Deutlich niedriger fallen die Gehälter in Mecklenburg-Vorpommern (47.750 €), Sachsen-Anhalt (48.250 €) und Thüringen (48.500 €) aus. Insgesamt verdienen Beschäftigte im Westen Deutschlands im Mittel 56.250 €, im Osten (ohne Berlin) 48.750 € – ein Unterschied von 13 %.

Auch die Berufswahl spielt eine entscheidende Rolle: Ärzte verdienen mit 105.500 € fast doppelt so viel wie der Durchschnitt. In der Gruppe Ingenieurwesen sind es 75.000 €, in technischer Entwicklung und Konstruktion 72.250 €, in den Bereichen IT und Unternehmensorganisation/Management 66.750 €. Die niedrigsten Gehälter werden in Berufen in der Lebensmittelproduktion (46.500 €), im Büromanagement (47.250 €) sowie im Verkauf und Handwerk (48.750 €) erzielt.

Der Gender Pay Gap ist mit 9,7 % einstellig: Männer verdienen im Median 55.900 €, Frauen 50.500 €. Bei Berücksichtigung von Qualifikation, Branche und Position reduziert sich der bereinigte Gender Pay Gap auf 4,8 %.

Zu den Spitzenverdienern zählen Beschäftigte im Bankwesen (70.250 €), in der Luft- und Raumfahrt (68.000 €), in der Versicherungswirtschaft (66.500 €) und in der Pharmaindustrie (66.250 €). Niedrigere Gehälter werden in Hotel- und Gastronomieberufen (45.500 €), in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau (47.250 €) und im Handwerk bzw. im Freizeit- und Kulturbereich (49.750 €) gezahlt.

Geltungsbereich

Für den Report wurden 1.326.157 Vergütungsdaten von Vollzeitstellen in Deutschland inklusive Boni, Provisionen und Prämien ausgewertet.

[Link zur Studie](#)

Newsletter abonnieren

Wechselwilligkeitsstudie 2026

XING / forsa, 2026, Deutsch

Bewertung

Die Wechselwilligkeitsstudie 2026 liefert fundierte und langjährig vergleichbare Einblicke in die Wechselbereitschaft, Jobzufriedenheit und Motivation von Beschäftigten in Deutschland.

Untersuchte Fragestellung

Wie zufrieden sind Beschäftigte in Deutschland aktuell mit ihrer beruflichen Situation? Wie hoch ist ihre Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln? Und welche Faktoren beeinflussen ihre Bleibe- und Wechselentscheidungen im Jahr 2026?

Inhalte/Trends

Die Wechselbereitschaft sinkt 2026 weiter und erreicht mit 34 % einen der niedrigsten Werte seit Beginn der Studienreihe. 8 % der Befragten planen konkret einen Arbeitgeberwechsel, während 26 % grundsätzlich offen sind, aber keine konkreten Schritte unternehmen. Gleichzeitig wollen 64 % langfristig bei ihrem aktuellen Arbeitgeber bleiben. Die Wechselbereitschaft ist besonders hoch bei den 18- bis 29-Jährigen: Fast die Hälfte von ihnen ist offen für einen Wechsel.

Die allgemeine Jobzufriedenheit bleibt mit 84 % der Beschäftigten hoch. Ihre Zufriedenheit ist jedoch überwiegend funktional geprägt und weniger von Begeisterung. Sicherheit entwickelt sich zum zentralen Leitmotiv beruflicher Entscheidungen. In direkten Abwägungen entscheiden sich 58 % für einen sicheren, aber weniger spannenden Job gegenüber einem attraktiveren, aber unsicheren Arbeitsplatz.

Das Gehalt bleibt der wichtigste Wechselgrund und gewinnt weiter an Bedeutung. Insbesondere Männer und die Generation Z nennen ein zu niedriges Gehalt als Hauptmotiv für einen Wechsel (41 %). Weitere relevante Wechselgründe sind fehlende Aufstiegschancen, ein hohes Stresslevel sowie Unzufriedenheit mit der direkten Führungskraft. Gleichzeitig zeigt die Studie, dass ein höheres Gehalt allein nicht ausreicht: Faktoren wie Vertragsstabilität, Führungskultur, Arbeitsumfeld und Arbeitsbelastung können selbst attraktive Vergütungsangebote relativieren.

Für diejenigen, die bleiben wollen, sind Jobsicherheit, interessante Aufgaben, Gehalt und kollegialer Zusammenhalt die wichtigsten Bindungsfaktoren. Auffällig ist, dass der Zusammenhalt im Vergleich zum Vorjahr an Bedeutung verliert. Bei der Arbeitgeberwahl dominieren langfristige Sicherheit, ein höheres Gehalt und ein gutes Führungsverhalten. Flexible Arbeitszeiten, sinnstiftende Arbeit und Remote-Work-Möglichkeiten spielen ebenfalls eine relevante Rolle. Themen wie Unternehmensimage, Nachhaltigkeit oder Diversität haben für viele Beschäftigte hingegen eine untergeordnete Bedeutung.

Die Sorge vor Arbeitsplatzverlust bleibt gering: 91 % haben geringe oder keine Angst vor einer Kündigung. Auch KI wird mehrheitlich nicht als akute Bedrohung wahrgenommen. Rund zwei Drittel sehen keine Gefahr für ihren Arbeitsplatz. Lediglich 13 % haben aufgrund von KI über einen Berufs- oder Branchenwechsel nachgedacht. Jüngere Generationen setzen sich intensiver mit möglichen KI-Auswirkungen auseinander als ältere.

Geltungsbereich

Für die Wechselwilligkeitsstudie 2026 wurden 3.418 Beschäftigten in Deutschland ab 18 Jahren online befragt.

[Link zur Studie](#)

Newsletter abonnieren

EY CEO-Ausblick 2026

EY-Parthenon, 2026, Englisch

Bewertung

Der „EY CEO-Ausblick 2026“ bietet eine internationale CEO-Perspektive zu den Themen KI, Transformation und Investitionsverhalten und hat klare Implikationen für die Bereiche HR, Talentstrategie und Standortattraktivität.

Untersuchte Fragestellung

Wie reagieren CEOs weltweit auf geopolitische Unsicherheit, Konjunkturabkühlung und steigenden Kostendruck? Welche Rolle spielen KI, Transformation und M&A für zukünftiges Wachstum?

Inhalte/Trends

Der „EY CEO-Ausblick 2026“ zeigt ein deutlich eingetrübtes globales Konjunkturbild – mit besonders starkem Stimmungsrückgang in Deutschland. Weltweit sank der Anteil optimistischer CEOs von 35 % auf 24 %, in Deutschland sogar von 36 % auf 19 %. Gleichzeitig ist der Anteil der Pessimisten deutlich gestiegen. Hauptursachen sind geopolitische Spannungen, Handelskonflikte – insbesondere US-Zölle –, steigende Betriebskosten sowie eine wachsende Planungsunsicherheit. 61 % der CEOs erwarten 2026 höhere operative Kosten, unter anderem für Energie, Personal, Technologie und Regulierung. Trotz dieser Rahmenbedingungen rechnen rund neun von zehn CEOs mit Wachstum bei Umsatz, Profitabilität und Produktivität, das durch interne Effizienzprogramme, gezielte Investitionen und technologische Skalierung getragen wird.

Auffällig sind die regional unterschiedlichen Strategien: Während viele europäische Unternehmen Investitionen vertagen oder stoppen, agieren asiatische Konzerne deutlich offensiver. So beschleunigen 60 % der chinesischen, 48 % der südkoreanischen und 46 % der japanischen Unternehmen ihre Investitionen. In Deutschland sind es lediglich 28 %, während ein vergleichsweise hoher Anteil Investitionen zurückstellt. Auch bei der Expansion in neue Märkte zeigen sich asiatische Unternehmen wesentlich dynamischer. Die Studie deutet somit auf ein mögliches strukturelles Wettbewerbsrisiko für Europa hin, wenn defensive Strategien dominieren.

Künstliche Intelligenz bleibt der zentrale Transformationshebel. Weltweit berichten 79 % der CEOs – in Deutschland sogar 83 % – dass ihre KI-Initiativen die Erwartungen erfüllen oder übertreffen. Besonders relevant sind Generative AI (54 %) und Machine Learning (45 %), die zunehmend durch Agentic AI und Automatisierungslösungen ergänzt werden. Der Fokus verschiebt sich dabei von breiter Experimentierung hin zur disziplinierten Skalierung entlang zentraler Wertschöpfungsketten. Transformation wird dabei als kontinuierlicher Prozess verstanden: 52 % der Unternehmen befinden sich bereits in einer umfassenden Transformation, weitere 45 % planen den Start für das Jahr 2026.

Parallel dazu gewinnen M&A sowie strategische Allianzen an Bedeutung, um schneller Zugang zu Technologie, Talenten und neuen Märkten zu erhalten und die Erreichung der Transformationsziele zu beschleunigen.

Geltungsbereich

Befragung von 1.200 CEOs in 21 Ländern weltweit.

[Link zur Studie](#)

Newsletter abonnieren

Höhere Produktivität im Homeoffice?

Fraunhofer IAO & Techniker Krankenkasse, 2026, Deutsch

Bewertung

Die Studie liefert evidenzbasierte Erkenntnisse zum Zusammenhang von Homeoffice-Anteil und Produktivität. Sie bietet konkrete Orientierungswerte für die Gestaltung hybrider Arbeitsmodelle.

Untersuchte Fragestellung

Wie wirkt sich der Anteil von Homeoffice auf die Produktivität der Beschäftigten aus? Welches Verhältnis von mobiler Arbeit und Büropräsenz erweist sich als besonders wirksam?

Inhalte/Trends

Die Studie zeigt auf Basis objektiver Leistungsdaten einen differenzierten Zusammenhang zwischen Homeoffice-Anteil und Produktivität auf. Insgesamt steigt die Produktivität zunächst mit zunehmendem Homeoffice-Anteil. Beschäftigte, die einen moderaten Anteil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen, bearbeiten messbar mehr Kundenanliegen pro Zeiteinheit als Mitarbeitende mit überwiegender Büropräsenz. Konkret liegt die Produktivität bei einem Homeoffice-Anteil von bis zu 60 % im Durchschnitt rund 20 % über der Vergleichsgruppe im Büro.

Wird dieser Schwellenwert jedoch überschritten, kehrt sich der Effekt um. Bei einem sehr hohen Remote-Anteil sinkt die Leistung wieder. Die Ergebnisse deuten somit auf eine nichtlineare Wirkung hybrider Arbeit hin, bei der sowohl eine zu geringe als auch eine zu hohe Homeoffice-Quote mit Effizienzeinbußen verbunden sein kann. Als zentrale Einflussfaktoren identifizieren die Forschenden einerseits reduzierte Unterbrechungen und fokussierteres Arbeiten im Homeoffice und andererseits den Verlust von sozialem Austausch, informeller Abstimmung und teambezogenem Sozialkapital bei zu geringer Präsenz.

Die Auswertung basiert auf konkreten Output-Kennzahlen wie der Anzahl bearbeiteter Kundenanliegen über verschiedene Kanäle sowie der Anzahl geführter Telefonate pro Zeiteinheit. Dadurch unterscheidet sich die Studie von vielen früheren Untersuchungen, die überwiegend auf Selbsteinschätzungen beruhen.

Als Orientierungswert leiten die Autoren ein Verhältnis von etwa 60 % Homeoffice zu 40 % Büroarbeit ab. Gleichzeitig wird betont, dass es sich nicht um eine universell gültige Quote handelt. Die Übertragbarkeit hängt stark vom Tätigkeitsprofil, dem Grad der Standardisierung, der Messbarkeit von Leistung sowie den Team- und Abstimmungsanforderungen ab. Besonders anschlussfähig erscheint der Richtwert für wissensbasierte Tätigkeiten mit klar strukturierten Prozessen und quantifizierbarem Output.

Die Studie hebt darüber hinaus die Bedeutung aktiver Führungsarbeit hervor. Hybride Arbeitsmodelle erfordern klare Rahmenvorgaben, transparente Leistungskriterien und eine regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit der gewählten Homeoffice-Regelungen auf Team- und Mitarbeitendenebene.

Geltungsbereich

Auswertung von Produktivitätsdaten von mehr als 11.000 Mitarbeitenden der Techniker Krankenkasse, insbesondere aus Bereichen mit Kundenkontakt und messbarem Output.

[Link zur Studie](#)

Newsletter abonnieren

Benchmark-Studie Restrukturierungen 2026

Restart Career GmbH; Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP); Boston Consulting Group (BCG), 2026, Deutsch

Bewertung

Die Benchmark-Studie Restrukturierungen 2026 liefert belastbare Benchmarks und konkrete Erfolgsfaktoren für Restrukturierungen.

Untersuchte Fragestellung

Welche Faktoren bestimmen den Erfolg von Restrukturierungen in deutschen Unternehmen und welche Benchmarks lassen sich daraus für HR und das Management ableiten?

Inhalte/Trends

Die Benchmark-Studie Restrukturierungen 2026 zeigt deutlich, dass Restrukturierungen in Deutschland immer häufiger als Transformationsinstrument und weniger als reine Kostensenkungsmaßnahme eingesetzt werden. So geben 77 % der befragten Unternehmen an, während laufender Restrukturierungen neue Profile einzustellen. Dies unterstreicht den strategischen Charakter vieler Programme. Personalabbau und Kompetenzaufbau erfolgen häufig gleichzeitig.

Als wichtigste Auslöser dominieren nach wie vor klassische Kosten- und Strukturthemen wie Reorganisation (55 %), Kostensteigerungen (44 %) und strategische Neuausrichtung (36 %). Überraschend gering ist hingegen der direkte Einfluss von Automatisierung oder KI (11 %) sowie von Finanzierungsengpässen (12 %). Die Studienautoren interpretieren dies dahingehend, dass Unternehmen technologische Veränderungen derzeit eher über Re- und Upskilling als über Personalabbau angehen.

Ein zentraler Erfolgsfaktor ist konsequentes Leadership. Klare Entscheidungen, sichtbare Führung und transparente Kommunikation erhöhen nachweislich das Vertrauen und die Umsetzungszufriedenheit. Besonders positiv wirken sich kurze, konsequent gesteuerte Projektphasen aus. Straffe Planungs- und Umsetzungszeiträume steigern die Zufriedenheit signifikant. Gleichzeitig zeigt sich ein Spannungsfeld zwischen finanziellen Zielen und kulturellen Effekten. Zwar erreichen 85 % der Unternehmen ihre finanziellen Ziele, jedoch leiden Arbeitgebermarke und Unternehmenskultur in vielen Fällen zumindest temporär darunter.

Die Rolle von HR bleibt ambivalent. HR ist zwar operativ stark eingebunden (z. B. bei der Umsetzung oder bei Verhandlungen mit dem Betriebsrat), übernimmt jedoch seltener die strategische Steuerung der Zielorganisation. Wenn HR jedoch frühzeitig strategisch involviert ist, verlaufen Restrukturierungen schneller und reibungsloser. Als wirksame Instrumente haben sich insbesondere Freiwilligenprogramme (von rund 70 % genutzt), faire Abfindungsmodelle sowie Outplacement-Angebote bestätigt. Höhere Abfindungsfaktoren korrelieren klar mit höherer Zufriedenheit im Prozess.

Insgesamt verdeutlicht die Studie: Für erfolgreiche Restrukturierungen ist ein integriertes Zusammenspiel aus klarer Führung, frühzeitig eingebundenem HR, fairer Ausgestaltung und strategischer Zielsetzung erforderlich.

Geltungsbereich

254 Unternehmen in Deutschland; Teilnehmer aus verschiedenen Branchen und Unternehmensgrößen (vom C-Level bis zur Mitarbeiterebene).

[Link zur Studie](#)

Newsletter abonnieren

Update-Report zur 4-Tage-Woche 2026

Universität Münster, Intraprenör, 2026, Deutsch

Bewertung

Der „Update-Report zur 4-Tage-Woche 2026“ enthält konkrete Kennzahlen zu den Themen Arbeitszeitreduktion, Performance und Organisationsentwicklung im Zusammenhang mit der 4-Tage-Woche.

Untersuchte Fragestellung

Welche Auswirkungen hat die Einführung einer 4-Tage-Woche mit Lohnausgleich auf die Produktivität, die wirtschaftlichen Kennzahlen, die Mitarbeiterzufriedenheit und die Arbeitsorganisation in deutschen Unternehmen?

Inhalte/Trends

Die Ergebnisse des „Update-Report zur 4-Tage-Woche 2026“ zeigen, dass die Mehrheit der beteiligten Unternehmen die reduzierte Wochenarbeitszeit nach Abschluss der Pilotphase dauerhaft beibehalten hat. In Bezug auf die betriebswirtschaftliche Entwicklung berichten zahlreiche Organisationen von stabilen oder leicht steigenden Umsätzen während des Testzeitraums. Auch zentrale Leistungskennzahlen entwickelten sich überwiegend konstant oder positiv. Die Analyse dokumentiert zudem, dass im Zuge der Umstellung interne Abläufe systematisch überprüft und angepasst wurden. Dazu gehörten die Reduzierung von Meetingzeiten, die Bündelung von Abstimmungsprozessen, eine stärkere Priorisierung wertschöpfender Tätigkeiten sowie die Einführung klarer Ziel- und Verantwortungsstrukturen. Entscheidungswege wurden verkürzt und operative Prozesse stärker standardisiert.

Auf Ebene der Beschäftigten deuten die erhobenen Daten auf Veränderungen der Arbeitszufriedenheit, der Motivation und der wahrgenommenen Arbeitsbelastung hin. Fehlzeiten und Krankenstände gingen in mehreren teilnehmenden Organisationen zurück. Gleichzeitig verzeichnen die Unternehmen Effekte im Recruiting und in der Mitarbeiterbindung. Die 4-Tage-Woche wurde als Bestandteil des Arbeitgeberangebots kommuniziert, was sich in gestiegenen Bewerberzahlen und einer höheren Bindungsquote widerspiegelte.

Organisatorisch erforderte das Modell eine präzisere Steuerung von Kapazitäten und Zuständigkeiten. Die Unternehmen führten verbindliche Regelungen zu Erreichbarkeiten, Vertretungslogiken und Übergaben ein, um die Servicelevels und die Kundenerreichbarkeit sicherzustellen. In einzelnen Fällen wurden Schichtmodelle oder Teamstrukturen angepasst, um die reduzierte Arbeitszeit ohne Leistungseinbußen abzubilden. Führungskräfte übernahmen eine aktivere Rolle bei der Definition und Überprüfung von Output-Zielen. Der Report beschreibt verschiedene Implementierungsvarianten, darunter feste freie Tage für alle Mitarbeitenden sowie flexible Modelle mit individueller Verteilung der Arbeitszeit auf vier Tage.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass die 4-Tage-Woche im untersuchten Kontext mit stabiler Performance und spürbaren Veränderungen in Organisation und Arbeitsgestaltung einhergeht.

Geltungsbereich

Pilotprojekt mit deutschen Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größenklassen. Es wurden Unternehmenskennzahlen sowie Mitarbeiterbefragungen während und nach der Testphase ausgewertet.

[Link zur Studie](#)

Newsletter abonnieren

HR-Kostenstudie 2025

Kienbaum & Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP), Deutsch

Bewertung

Die Studie liefert Orientierungswerte zu Struktur, Höhe und Entwicklung von HR-Kosten in Unternehmen.

Untersuchte Fragestellung

Wie entwickeln sich HR-Gesamtkosten, Kostenstrukturen und Budgetallokationen – und welche Steuerungsimpulse ergeben sich daraus für die HR-Funktion?

Inhalte/Trends

Die HR-Gesamtkosten steigen von 2024 auf 2025 im Durchschnitt um rund 1,6 % und liegen weiterhin bei etwa 1,5 % der Unternehmensgesamtkosten. Damit zeigt sich trotz wirtschaftlicher Unsicherheiten und umfassender Transformationsprogramme keine signifikante Kostendämpfung. Effizienzinitiativen, Reorganisationen und Technologieprojekte verändern zwar Strukturen, führen jedoch nicht automatisch zu einem Abbau von HR-Kapazitäten. Das bestehende Kostenmodell wird überwiegend fortgeschrieben.

Die Kostenstruktur bleibt klar personaldominiert: Rund 72 % der HR-Gesamtkosten entfallen auf interne Personalvollkosten. Der Anteil der HR-IT liegt bei etwa 8 %, der Anteil externer Dienstleister bei rund 7 % und der Anteil von Outsourcing bei etwa 4 %. Die HR-Leistungserbringung erfolgt somit primär über eigene personelle Ressourcen. Parallel dazu steigt die durchschnittliche HR-Betreuungsquote in größeren Organisationen auf bis zu 1:82 (HR-FTE zu Mitarbeitende). Dies weist auf eine zunehmende Belastung und Komplexität hin. Die Skalierung erfolgt folglich eher über zusätzliche Kapazitäten als über Automatisierung oder strukturelle Vereinfachung.

Inhaltlich konzentrieren sich die Budgets stark auf operative Aufgaben. Den größten Kostenblock bilden HR Operations (32 %) und HR Business Partnering (26 %). Talent Acquisition (10 %) und Talent Management (8 %) folgen mit Abstand. Zukunftsorientierte Steuerungsthemen wie „Workforce Planning“ und „Organizational Transformation“ (jeweils 4 %) sind vergleichsweise gering ausgestattet. Die Allokation verdeutlicht eine operative Schwerpunktsetzung, während strategische Steuerungs- und Transformationsleistungen unterproportional finanziert sind.

Investitionen in transaktionale Systeme wie Core-HR, Payroll oder Zeitwirtschaft dominieren technologisch. Der strategische Einsatz von Daten, Analytics oder integrierten HR-Suiten bleibt hingegen begrenzt. 51 % der Unternehmen investieren gar nicht in KI-Anwendungen im HR-Bereich, 21 % lediglich unter einer Million Euro. Gleichzeitig erwarten viele Organisationen steigende HR-IT-Budgets. Für das Jahr 2026 rechnen 41 % mit wachsenden HR-Kosten, 39 % erwarten stabile Werte. Die geplanten Effizienzmaßnahmen fokussieren sich auf Prozessoptimierung, Self-Services und Automatisierung, während Personalabbau oder Leistungsreduktionen kaum vorgesehen sind. Kostenwirksamkeit entsteht somit nur, wenn Technologieinvestitionen mit klar definierten Produktivitätszielen und Kapazitätsanpassungen verbunden werden.

Geltungsbereich

An der Befragung nahmen rund 200 Organisationen teil. Etwa 60 % der Organisationen beschäftigen mehr als 1.000 Mitarbeitende, knapp 20 % sogar über 10.000.

[Link zur Studie](#)

Newsletter abonnieren

Gallup Engagement Index Deutschland 2025

Gallup, März 2026, Deutsch

Bewertung

Der Gallup Engagement Index Deutschland 2025 zeigt die Hebelwirkung von Mitarbeiterbindung auf Produktivität sowie Fehlzeiten und unterstreicht die zentrale Rolle der Führungsqualität für die Zukunftsfähigkeit deutscher Unternehmen.

Untersuchte Fragestellung

Wie hoch ist der Grad der emotionalen Bindung von Beschäftigten in Deutschland? Welche Auswirkungen hat die Bindungsqualität auf Fehlzeiten, Fluktuation und Produktivität? Und wie beeinflussen der Einsatz von künstlicher Intelligenz und die Wahrnehmung der Geschäftsführung die Zukunftsangst der Mitarbeitenden?

Inhalte/Trends

Der Gallup Engagement Index Deutschland 2025 zeigt eine Stabilisierung auf niedrigem Niveau: Lediglich 10 % der Beschäftigten weisen eine hohe emotionale Bindung auf, während 77 % eine geringe Bindung aufweisen und „Dienst nach Vorschrift“ leisten. Der Anteil der inneren Kündiger stagniert zwar bei 13 %, verursacht durch Produktivitätseinbußen jedoch gesamtwirtschaftliche Kosten zwischen 119,2 und 142,3 Milliarden Euro. Trotz dieser geringen Bindung gibt es eine Trendumkehr bei der Bleibeabsicht: 56 % der Befragten planen, in einem Jahr noch beim aktuellen Arbeitgeber zu sein (2024: 50 %). Dies deutet auf ein gesteigertes Sicherheitsbedürfnis in einem volatilen Marktumfeld hin. Dennoch bleibt die Wechselbereitschaft hoch, da 74 % ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt als gut oder sehr gut einschätzen. Besonders kritisch ist die Lage bei Neueintritten: Jeder fünfte Mitarbeitende sucht bereits im ersten Jahr wieder aktiv nach einem neuen Job. Dies verdeutlicht die Onboarding-Lücke – nur 21 % der Neuzugänge bewerten ihren Einstiegsprozess als ausgezeichnet.

Die ökonomischen Vorteile einer hohen Bindung sind signifikant: Emotional hoch gebundene Mitarbeitende fehlen 41 % seltener (5,7 statt 9,7 Tage) und leiden seltener unter Stress. In Unternehmen, die aktiv in Führungsqualität investieren, liegt die hohe Bindung bei durchschnittlich 40 %, was das enorme brachliegende Potenzial unterstreicht. Gute Führung korreliert nämlich direkt mit einer höheren Weiterempfehlungsquote (73 % vs. 14 %). Ein neues Spannungsfeld ergibt sich durch künstliche Intelligenz: Zwar nutzen bereits 64 % der Unternehmen KI, doch die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz hat sich seit 2018 verdoppelt. Dass sich nur 21 % der Nutzer von ihren Führungskräften beim KI-Einsatz unterstützt fühlen, verdeutlicht einen erheblichen Nachholbedarf bei der aktiven Begleitung von Technologie-Transformationen. Insgesamt bleibt das Vertrauen in die Geschäftsführungen verhalten: Lediglich 23 % trauen ihren Führungskräften zu, künftige Herausforderungen erfolgreich zu meistern. Dies betont die Rolle der direkten Führungskraft als wichtigstes „Gesicht des Unternehmens“.

Geltungsbereich

Repräsentative Untersuchung mit 1.700 zufällig ausgewählten Arbeitnehmenden ab 18 Jahren in Deutschland, durchgeführt mittels computergestützter Telefoninterviews.

[Link zur Studie](#)

Newsletter abonnieren

Future Skills Studie 2026

Haufe Akademie, 2026, Deutsch

Bewertung

Die Future Skills Studie 2026 identifiziert kritische Wahrnehmungslücken bei Zukunftskompetenzen und liefert die Basis, um die Zukunftsfähigkeit im KI-Zeitalter strategisch zu sichern.

Untersuchte Fragestellung

Welche Kompetenzen werden für den Arbeitsmarkt der Zukunft als am wichtigsten erachtet? Wie weit gehen die Einschätzungen von Fach- und Führungskräften bezüglich vorhandener Skills und benötigter Rollen auseinander? Und welche Lernformate versprechen den größten Erfolg beim Erwerb dieser Future Skills?

Inhalte/Trends

Die technologische Transformation und der Einsatz künstlicher Intelligenz beschleunigen den Bedarf an neuen Kompetenzen in den Unternehmen massiv. Ein zentrales Ergebnis der Future Skills Studie 2026 ist die ausgeprägte Diskrepanz zwischen der Selbstwahrnehmung der Fachkräfte und der Fremdeinschätzung durch ihre Führungskräfte. Während 79 % der befragten Fachkräfte ihre eigenen digitalen Kompetenzen als gut oder sehr gut bewerten, teilen lediglich 54 % der Führungskräfte diese positive Einschätzung in Bezug auf ihre Teams. Diese Wahrnehmungslücke zieht sich durch verschiedene Kompetenzbereiche, tritt jedoch besonders deutlich bei der Problemlösungskompetenz und der Fähigkeit zur effektiven digitalen Zusammenarbeit hervor.

Die Studie verdeutlicht zudem eine strukturelle Verschiebung hin zu sogenannten „Human-Centric Skills“. Neben technologischem Grundverständnis und spezifischer KI-Kompetenz gewinnen emotionale Intelligenz, Anpassungsfähigkeit und kritisches Denken massiv an Bedeutung. Diese Fähigkeiten werden als essenziell eingestuft, um in einer zunehmend automatisierten Arbeitswelt komplexe Aufgaben zu lösen und menschliche Wertschöpfung sicherzustellen. In der Folge verändern sich auch die Anforderungsprofile: Klassische, eng gefasste Jobbeschreibungen werden sukzessive durch hybride Rollenbilder ersetzt, die eine Kombination aus technischem Know-how und ausgeprägten sozialen Kompetenzen erfordern.

Hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildung zeigt die Studie eine klare Präferenz für praxisnahe Formate, die direkt in den Arbeitsfluss integriert sind („Learning in the flow of work“). Fachkräfte identifizieren Zeitmangel als das größte Hindernis für ihre berufliche Entwicklung. In Konsequenz gewinnen granulare, zeitlich flexible digitale Lerneinheiten gegenüber traditionellen, mehrtägigen Präsenzseminaren deutlich an Relevanz. Die Ergebnisse legen nahe, dass der bestehende „Future Skills Gap“ nur dann erfolgreich geschlossen werden kann, wenn Unternehmen die Erwartungshaltungen zwischen Management und Belegschaft synchronisieren. Hierbei kommt der Personalabteilung die Aufgabe zu, eine Lernkultur zu etablieren, die individuelle Lernpfade ermöglicht und die allgemeine Veränderungsbereitschaft innerhalb der Organisation systematisch fördert.

Geltungsbereich

Online-Befragung von 1.064 Personen (606 Fachkräfte und 458 Führungskräfte) aus dem DACH-Raum.

[Link zur Studie](#)

Newsletter abonnieren

Top-Prioritäten für CHROs 2026

Gartner, 2026, Englisch/Deutsch

Auf den Punkt:

Laut den „Top-Prioritäten für CHROs 2026“ von Gartner ist die strategische Neugestaltung des HR-Betriebsmodells die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche KI-Wertschöpfung und verspricht Produktivitätssteigerungen von bis zu 29 %.

Bewertung

Die Studie liefert evidenzbasierte Prioritäten und Handlungsfelder, um die HR-Funktion in einer durch KI und Effizienzdruck geprägten Arbeitswelt strategisch neu zu positionieren.

Untersuchte Fragestellung

Welche vier Kernprioritäten müssen CHROs im Jahr 2026 adressieren, um das Wachstum und die Performance der Organisation nachhaltig zu steigern?

Inhalte/Trends

Um das Unternehmenswachstum und die Performance nachhaltig zu sichern, hat Gartner in den „Top-Prioritäten für CHROs 2026“ vier zentrale Handlungsfelder identifiziert.

Die erste Priorität liegt in der Revolutionierung des Personalwesens durch KI. Die Studie betont dabei, dass technologische Fortschritte vor allem durch eine Weiterentwicklung des HR-Betriebsmodells erzielt werden. Diese strukturelle Anpassung hat mit 29 Prozent die höchste prognostizierte Wirkung auf die KI-Produktivität. In diesem Zuge wird die Einrichtung eines „HR Innovation Command Centers“ empfohlen, um die Transformation zentral zu steuern. In der neuen Struktur verschieben sich die Rollenprofile signifikant: Während digitale Lösungen und KI-Agenten zunehmend transaktionale Aufgaben übernehmen, entwickeln sich HR-Business-Partner zu strategischen Talent-Leadern und Fachabteilungen (COEs) zu Designern für hochgradig personalisierte HR-Produkte.

Als zweite Priorität müssen CHROs die Arbeitsgestaltung in der Mensch-Maschine-Ära definieren. Die Analyse legt eine „Now-Next“-Talentstrategie nahe, die kurzfristige Ergebnisse mit langfristigen Szenarien für eine gemischte Belegschaft aus Menschen und KI synchronisiert. Dabei ist zu differenzieren, ob KI lediglich als Unterstützung dient oder ob Prozesse grundlegend „AI-first“ gestaltet werden.

Die dritte Priorität umfasst die Mobilisierung von Führungskräften für Wachstum in einem unsicheren Marktumfeld. Laut Gartner müssen Führungskräfte befähigt werden, Veränderungen nicht mehr nur punktuell zu inspirieren, sondern diese als instinktive Routine in den täglichen Arbeitsfluss zu integrieren. Dies setzt voraus, dass HR die Führungskräfte mit Instrumenten ausstattet, um emotionale Reaktionen im Team aktiv zu steuern und Veränderungsreflexe für intuitives Handeln zu trainieren.

Zuletzt identifiziert die Studie die Bekämpfung von Kultur-Atrophie als entscheidenden Faktor zur Leistungssteigerung. Da sich das Beschäftigungsverhältnis aktuell zu einem Modell von „mehr Leistung bei geringeren Erwartungen“ wandelt, sieht Gartner die Notwendigkeit, die Unternehmenskultur tief in die täglichen Arbeitsprozesse einzubetten. Organisationen, die ihre Werte erfolgreich in konkrete, kontextbezogene Verhaltensweisen übersetzen, können die Mitarbeiterleistung laut der Erhebung um bis zu 34 % steigern.

Geltungsbereich

Die Studie basiert auf der Befragung von 426 CHROs aus 23 Branchen und vier globalen Regionen sowie zusätzlichen Interviews mit CEOs und Marktanalysen aus dem Jahr 2025.

[Link zur Studie](#)

Newsletter abonnieren

DGUV Barometer Arbeitswelt 2026

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Deutsch

Auf den Punkt:

Das DGUV Barometer Arbeitswelt 2026 belegt, dass 90 % der Erwerbstätigen betriebliche Prävention als zentralen Anker für die Krisenfestigkeit des Standorts Deutschland betrachten.

Bewertung

Die Studie liefert eine empirische Basis, um Arbeitsschutz nicht nur als Compliance-Thema, sondern als strategischen Resilienzfaktor für eine gesunde und stabile Belegschaft zu positionieren.

Untersuchte Fragestellung

Welchen Stand haben Sicherheit und Gesundheit in der deutschen Arbeitswelt 2026 und wie krisenresilient sind Unternehmen gegenüber aktuellen und zukünftigen Bedrohungen aufgestellt?

Inhalte/Trends

Laut den Ergebnissen des DGUV Barometer Arbeitswelt 2026 herrscht ein hoher Konsens über die Relevanz von Präventionsstrukturen: 89 % der Befragten halten Maßnahmen wie Notfallpläne und Brandschutz für sehr wichtig, um gegen Krisen wie Cyberattacken oder Pandemien gewappnet zu sein. In der Praxis zeigt sich jedoch ein differenziertes Bild der Vorbereitung. So sieht eine Mehrheit ihre Betriebe gut auf Pandemien (64 %) oder Brände (60 %) vorbereitet, während die Werte für die Resilienz gegen Lieferkettenstörungen (38 %), Naturkatastrophen (30 %) oder mehrtägige Stromausfälle (28 %) deutlich geringer ausfallen. Am häufigsten werden Ausbildungen und Übungen (67 %) sowie IT-Sicherheitsmaßnahmen (61 %) als Vorkehrungen genannt.

Im Bereich der alltäglichen Gefährdungen dominieren weiterhin Unfallrisiken durch Stolpern, Rutschen und Stürzen (53 %). Besorgniserregend bleibt das Risiko durch Gewalt und Übergriffe: 22 % der Befragten – insbesondere in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheitswesen – sehen sich diesem Risiko ausgesetzt. Bei den Belastungen steht die Arbeitsorganisation (Störungen, Zeitdruck) mit 50 % an der Spitze, gefolgt von psychischen Belastungen durch Arbeitsinhalte (35 %). Für die Zukunft prognostizieren 60 % der Erwerbstätigen eine weitere Zunahme psychischer Risiken, während 48 % Gefahren durch den demografischen Wandel und den Fachkräftemangel erwarten.

Trotz Herausforderungen wie Bürokratie (56 %) und Personalmangel (51 %) steht die Mehrheit der Unternehmen wirtschaftlich stabil da: 64 % bewerten ihre Lage als gut. Positiv hervorzuheben ist, dass ein Drittel der Führungskräfte angibt, die Ausgaben für Arbeitsschutz im letzten Jahr gesteigert zu haben. Dennoch klafft eine Wahrnehmungslücke: Nur 30 % haben den Eindruck, dass Arbeitsschutzmaßnahmen in Deutschland insgesamt ausreichend ernst genommen werden.

Geltungsbereich

Repräsentative Online-Befragung unter 2.015 Erwerbstätigen (inkl. 544 Führungskräften) in Deutschland. Ergänzt um vorläufige Unfallstatistiken der DGUV für das Jahr 2025.

[Link zur Studie](#)

Newsletter abonnieren

XING-Wechselwilligkeitsstudie 2026

XING / forsa, 2026, Deutsch

Auf den Punkt:

Trotz einer hohen Wechselbereitschaft von bis zu 44 % unter den jüngeren Arbeitnehmern dominiert 2026 generationenübergreifend der Wunsch nach einem sicheren Arbeitsplatz als wichtigstes Kriterium bei der Arbeitgeberwahl.

Bewertung

Die XING-Wechselwilligkeitsstudie 2026 bietet Einblicke in die Jobzufriedenheit und Wechselmotivation von Arbeitnehmern in Deutschland.

Untersuchte Fragestellung

Wie entwickeln sich die Wechselbereitschaft und die Prioritäten der Arbeitnehmer in Deutschland über verschiedene Generationen hinweg unter dem Einfluss von wirtschaftlicher Unsicherheit und technologischem Wandel?

Inhalte/Trends

Die XING-Wechselwilligkeitsstudie 2026 zeigt eine signifikante Verschiebung der Prioritäten am deutschen Arbeitsmarkt. Die allgemeine Jobzufriedenheit bleibt stabil, während sich in der Wechselmotivation eine deutliche Hinwendung zu defensiven Werten zeigt. Die Jobsicherheit ist mit Werten zwischen 58 % und 75 % zur wichtigsten Anforderung an neue Arbeitgeber aufgestiegen. Besonders ausgeprägt ist dieses Bedürfnis bei der Generation X, wo drei Viertel der Befragten diesen Faktor an erste Stelle setzen. Diese Entwicklung steht im Zusammenhang mit einer allgemeinen wirtschaftlichen Stagnation und der zunehmenden Integration von Künstlicher Intelligenz in die Arbeitswelt.

Bei der Betrachtung der einzelnen Generationen wird eine abnehmende Wechseldynamik bei den jüngeren sichtbar. Die Generation Z weist mit 44 % weiterhin die höchste Offenheit für Veränderungen auf, doch ist dieser Wert im Vergleich zu Vorjahren gesunken. Die Hauptmotive für einen Wechsel sind das Gehalt (55 %) und Karrierechancen (47 %). Gleichzeitig bevorzugen 70 % der Befragten Freizeit gegenüber einer Gehaltserhöhung. Gemäß der Analyse zeigt sich, dass 40 % der Millennials eine hohe Wechselbereitschaft aufweisen. Als Hauptgründe hierfür werden stagnierende Entwicklungsmöglichkeiten (47 %) und eine unzureichende Vergütung (44 %) genannt.

Für die Generation X (29 % wechselbereit) hat sich das Stresslevel (41 %) als kritischster Faktor für eine Kündigungsabsicht herausgestellt. In dieser Gruppe stehen interessante Aufgaben und eine realistische Arbeitslast im Vordergrund. Die Bleibebereitschaft hängt dabei stark von der Qualität der Führung ab. Bei den Babyboomern ist die Wechselneigung mit 17 % am geringsten. Auffallend ist hier der Anstieg des Wunsches nach Sinnhaftigkeit, der für 65 % der Befragten entscheidend ist. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies einem Zuwachs von 14 Prozentpunkten.

Arbeitnehmer werden im Jahr 2026 verstärkt situativ entscheiden. Statt proaktiv Risiken einzugehen, suchen viele Beschäftigte nach der besten Lösung für ihre aktuelle Lebensphase. Unternehmen, die Wachstumschancen und individuelle Entwicklungspfade explizit mit langfristiger Stabilität verknüpfen, erzielen die höchste Anziehungskraft. Die Bindung von Talenten erfolgt weniger über pauschale Vorteile, sondern über die Reduzierung von Belastungsfaktoren und die Stärkung der sozialen Bindungen im Team. Letztere stellt für 67 % der jungen Talente den wichtigsten Bleibegrund dar.

Geltungsbereich

Online-Umfrage unter 3.418 sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen in Deutschland.

[Link zur Studie](#)

Newsletter abonnieren

Leadership-Divide: Erwartungen an moderne Führung

Hogan Assessments, 2026, Englisch

Auf den Punkt:

Die Studie „Leadership-Divide: Erwartungen an moderne Führung“ zeigt eine Diskrepanz zwischen den belohnten Führungseigenschaften Ambition und Präsenz einerseits und den tatsächlichen Mitarbeitererwartungen an Integrität und Kommunikation andererseits auf.

Bewertung

Die Studie deckt auf, dass Unternehmen bei der Personalauswahl häufig Charisma über tatsächliche Kompetenz stellen. Sie bietet die notwendige Evidenz, um Auswahlprozesse grundlegend auf Integrität und Vertrauen auszurichten.

Untersuchte Fragestellung

Welche Eigenschaften bringen Führungskräfte aktuell mit (Who Leads), welche Qualitäten fordern Mitarbeitende für effektive Zusammenarbeit (Who Should) und wo liegen die kritischen Lücken?

Inhalte/Trends

Die Studie dokumentiert ein Missverhältnis zwischen der gelebten Führungspraxis und den Anforderungen der Belegschaft. Zwischen den fünf am häufigsten bei Führungskräften beobachteten Kompetenzen und den fünf wichtigsten Erwartungen der Mitarbeitenden gibt es keine einzige Überschneidung. Während Führungskräfte vor allem Merkmale wie Wettbewerbsorientierung, Präsentationsstärke, Innovationskraft, Eigeninitiative und Inspirationskraft zeigen, definieren Beschäftigte wirksame Führung über Kommunikation, Integrität, Verantwortungsbewusstsein, fundierte Entscheidungsfindung und Teamführung.

Eine zentrale Erkenntnis der Studie ist die enorme Bedeutung von Vertrauen: 97 % der Befragten stufen Integrität und klare Kommunikation als erfolgskritisch ein. Demgegenüber stehen Verhaltensweisen, welche die Führungswirksamkeit nachweislich beeinträchtigen. Emotionale Unberechenbarkeit identifizieren 72 % als negativen Faktor, gefolgt von passiver Aggression (62 %) und Arroganz (59 %). Besonders deutlich wird die Diskrepanz beim Thema Selbstbewusstsein: 59 % der Angestellten empfinden ein hohes Maß an Selbstbewusstsein bei Vorgesetzten als Arroganz, was die Motivation und das Vertrauen untergraben.

Zusätzlich zeigen die Ergebnisse Defizite im Bereich der zwischenmenschlichen Führung. So fordern 48 % der Erwerbstätigen von ihren Führungskräften einen stärkeren Fokus auf den Aufbau von Netzwerken, Teamarbeit und die Schaffung eines Zugehörigkeitsgefühls. Diese Aspekte genießen in der aktuellen Führungspraxis eine geringere Priorität als individuelle Durchsetzungsstärke. Die Ergebnisse belegen zudem, dass übermäßige Vorsicht (56 %) ebenso als Hemmschuh für die Teamleistung wahrgenommen wird wie ein Mangel an klaren Entscheidungen.

Insgesamt verdeutlicht die Studie, dass eine starke Führungspipeline eine Neuausrichtung der Identifikationsmerkmale erfordert: weg von rein sichtbarer Präsenz, hin zu messbarer Verlässlichkeit und sozialer Kompetenz.

Geltungsbereich

Globale Untersuchung basierend auf Daten von 21.233 Führungskräften sowie einer Befragung von 9.794 Vollzeitbeschäftigten in 25 Märkten weltweit.

[Link zur Studie](#)

Newsletter abonnieren

PwC Globale CEO-Studie 2026

PwC, 2026, Deutsch

Auf den Punkt:

Die „PwC Globale CEO-Studie 2026“ verdeutlicht den massiven Transformationsdruck durch KI und wirtschaftliche Unsicherheit. Dieser zwingt Führungskräfte dazu, ihre Geschäftsmodelle grundlegend neu zu bewerten.

Bewertung

Die Studie liefert Entscheidern essenzielle Benchmarks, mit denen sie die strategische Agilität und technologische Zukunftsfähigkeit ihrer Organisationen bewerten können.

Untersuchte Fragestellung

Wie meistern CEOs weltweit die Herausforderungen der KI-Integration, des Klimawandels und der geopolitischen Risiken, um die langfristige Zukunftsfähigkeit ihrer Organisationen zu gewährleisten?

Inhalte/Trends

Die Ergebnisse der „PwC Globale CEO-Studie 2026“ unterstreichen eine Phase des Umbruchs, in der technologische Innovationen und makroökonomische Volatilität die strategische Agenda dominieren. Ein zentrales Ergebnis ist die Diskrepanz zwischen kurzfristiger Krisenbewältigung und langfristiger strategischer Erneuerung. CEOs sehen sich mit der Herausforderung konfrontiert, aktuelle Bedrohungen wie Cyberrisiken und inflationsbedingte Kostensteigerungen zu bewältigen, während sie gleichzeitig die Weichen für das KI-Zeitalter stellen müssen. Die Daten belegen, dass ein Großteil der Führungskräfte die Notwendigkeit sieht, bestehende Geschäftsmodelle innerhalb der nächsten Jahre grundlegend zu transformieren, da diese unter den aktuellen Bedingungen langfristig nicht mehr wirtschaftlich tragfähig wären.

Im Bereich der KI zeigt sich ein Trend hin zur operativen Effizienzsteigerung, wobei gleichzeitig die Qualifikationslücken in der Belegschaft Sorge bereiten. Während die technologische Implementierung schnell voranschreitet, bleibt die kulturelle und kompetenzbasierte Anpassung der Organisationen ein kritischer Engpass. Zudem rücken Nachhaltigkeit und Dekarbonisierung stärker in den Fokus der Wertschöpfung – getrieben durch regulatorische Anforderungen und veränderte Markterwartungen. Die Studie identifiziert hierbei eine klare Korrelation zwischen proaktiver Risikominimierung und der Identifikation neuer Wachstumschancen im Bereich grüner Technologien.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der organisatorischen Dynamik. Erfolgreiche Unternehmen zeichnen sich im Jahr 2026 durch eine höhere Agilität in der Entscheidungsfindung und eine stärkere Vernetzung der Führungsteams aus. Deutlich wird, dass die isolierte Betrachtung einzelner Risikofaktoren nicht mehr ausreicht, sondern ein integrierter Ansatz erforderlich ist, der technologische, ökologische und ökonomische Trends gleichzeitig adressiert. Die Fähigkeit zur kontinuierlichen Neuerfindung wird somit zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Dabei fungieren die menschliche Komponente und die Führungskultur als zentrale Enabler für den technologischen Wandel.

Geltungsbereich

Globale Umfrage unter 4.410 CEOs in 136 Ländern, ergänzt durch tiefergehende Analysen der regionalen Verteilungen in Europa, Asien/Pazifik und Nordamerika.

[Link zur Studie](#)

Newsletter abonnieren

Hays HR-Report 2026

Hays / IBE, 2026, Deutsch

Auf den Punkt:

Der Hays HR-Report 2026 belegt eine deutliche Diskrepanz zwischen Leistungsforderung und -förderung und identifiziert das „Wollen-Können-Dürfen“-Modell als Schlüssel für nachhaltige Performance.

Bewertung

Der Report bietet HR-Entscheidern eine datenbasierte Grundlage, um starre Leistungskulturen zu modernisieren und Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass vorhandene Potenziale über alle Generationen hinweg voll ausgeschöpft werden können.

Untersuchte Fragestellung

Wie definieren, fördern und messen Unternehmen in Deutschland, Österreich und der Schweiz Leistung, und welche Faktoren beeinflussen die individuelle Leistungsbereitschaft sowie die organisationale Leistungsfähigkeit?

Inhalte/Trends

Der Hays HR-Report 2026 identifiziert eine signifikante Lücke in der betrieblichen Praxis: Zwar fordern 44 % der Unternehmen Leistung systematisch ein, doch nur 28 % fördern diese aktiv. Leistung wird dabei als ambivalenter Wert wahrgenommen, der zunehmend unter dem Druck von Fachkräftemangel und wirtschaftlicher Unsicherheit steht. Ein zentrales Ergebnis ist das „Wollen-Können-Dürfen“-Modell. Die Leistungsbereitschaft (Wollen) ist zwar stabil, wird jedoch oft durch ungünstige Rahmenbedingungen (Dürfen) oder fehlende Ressourcen (Können) ausgebremst. Insbesondere die psychische Belastung hat zugenommen. 41 % der Befragten sehen wertschätzende Führung als den wichtigsten Faktor zur Unterstützung der Motivation.

Interessanterweise räumt die Studie mit Generationenklischees auf. Die Leistungsbereitschaft unterscheidet sich zwischen Gen Z und Boomern weit weniger als oft angenommen. Vielmehr bestimmen individuelle Lebensphasen und die Qualität des Betriebsklimas den Einsatzwillen. Im Bereich der Leistungsmessung setzen 38 % der Unternehmen auf regelmäßige Erhebungen, wobei das Mitarbeitergespräch mit 73 % das dominierende Instrument bleibt. 84 % der Unternehmen belohnen Leistung. Dabei zeigt sich ein Trend weg von rein monetären Anreizen hin zu mehr Autonomie und Entwicklungschancen.

Führung wird als entscheidender Rahmen für Leistung definiert. Transparenz, klare Priorisierung und Orientierung werden von Mitarbeitenden gefordert, in der Praxis jedoch oft noch unzureichend umgesetzt. Unternehmen, die Leistung als gemeinschaftliche Aufgabe verstehen und Hindernisse in den Arbeitsabläufen konsequent beseitigen, verzeichnen eine signifikant höhere Zielerreichung und Mitarbeiterbindung.

Geltungsbereich

Befragung von 1.548 Führungskräften und Mitarbeitenden in Deutschland, Österreich und der Schweiz (DACH-Region).

[Link zur Studie](#)

Newsletter abonnieren

Do-it-Jobs Report 2026

hokify, 2026, Deutsch

Auf den Punkt:

Der Do-it-Jobs Report 2026 zeigt, dass nicht das Gehalt, sondern strukturelle Belastungen und mangelnde Erholungsphasen die Hauptgründe für Fluktuation sind und Arbeitszeit-flexibilisierung zum entscheidenden Bindungsfaktor wird.

Bewertung

Die Studie zeigt, dass strukturelle Entlastung und fachliche Weiterentwicklung eine wirksamere Methode zur Stärkung der Bindung sind als reine Gehaltserhöhungen. Sie bietet eine klare Priorisierungshilfe für Investitionen in moderne Zeitmodelle und verlässliche Rahmenbedingungen.

Untersuchte Fragestellung

Was sind die wahren Ursachen für Jobwechsel in gewerblich-technischen, sozialen und medizinischen Berufen und welche Rahmenbedingungen entscheiden über die langfristige Bindung von Fachkräften?

Inhalte/Trends

Der Do-it-Jobs Report 2026 identifiziert körperliche Belastung und Stress (36,1 %) als primäre Wechselgründe, die damit noch vor einer zu geringen Bezahlung (33,0 %) rangieren. Besonders kritisch ist die Lage in der Pädagogik und sozialen Bildung, wo über die Hälfte der Befragten die physische und psychische Last als zentralen Kündigungsgrund nennt. Ein signifikanter Trend zeigt sich bei der Arbeitszeitgestaltung: Fast 40 % der Beschäftigten würden für eine Vier-Tage-Woche bei gleichbleibendem Gehalt den Arbeitgeber wechseln. Dies unterstreicht die wachsende Bedeutung von Erholung und Zeitautonomie.

Bei den betrieblichen Zusatzleistungen führen konkrete Entlastungen wie zusätzliche Urlaubstage (42,1 %) und Verpflegungsangebote die Wunschliste an. Dies verdeutlicht, dass Vorteile, die den Alltag erleichtern, eine höhere Relevanz besitzen als rein symbolische Extras. Obwohl eine bessere Bezahlung für viele ein erstrebenswerter Zustand bleibt, sind es in der Arbeitsrealität strukturierte Abläufe und echte Planbarkeit, die für Fachkräfte entscheidend sind, um an einem Unternehmen zu binden. Nur ein geringer Anteil der Beschäftigten (6,8 %) ist völlig wunschlos glücklich, was das enorme Potenzial für Arbeitgeber verdeutlicht.

Ein wichtiger, jedoch oft unterschätzter Faktor ist die fachliche Weiterentwicklung. Statt klassischer Karrierestufen streben Beschäftigte in Do-it-Jobs primär nach einer Vertiefung ihres Fachwissens (33,2 %) oder einer Spezialisierung (19,4 %). Unternehmen, die praxisnahe Lernchancen bieten und die Identifikation mit dem Handwerk oder der pflegerischen Tätigkeit fördern, erzielen eine deutlich höhere Loyalität. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass die Mitarbeiterbindung im Jahr 2026 insbesondere durch ein Umdenken in der Organisationsstruktur und die gelebte Work-Life-Balance gelingen kann.

Geltungsbereich

Befragung von 2.010 Erwerbstätigen in gewerblichen, technischen und sozialen Berufen in Deutschland.

[Link zur Studie](#)

Newsletter abonnieren

TÜV-Weiterbildungsstudie 2026

TÜV-Verband e.V., 2026, Deutsch

Auf den Punkt:

Laut der „TÜV-Weiterbildungsstudie 2026“ gefährdet eine KI-Wahrnehmungsdiskrepanz im deutschen Mittelstand die digitale Transformation, da fast die Hälfte der Betriebe ohne KI-Praxis keinerlei Qualifikationsbedarf sieht.

Bewertung

Die Studie liefert wichtige Benchmarks zu Weiterbildungsbudgets sowie gefragten Future Skills und identifiziert eine Ignoranz gegenüber dem KI-Qualifizierungsbedarf in praxisfernen Betrieben.

Untersuchte Fragestellung

Wie bewerten deutsche Unternehmen den Stellenwert der beruflichen Weiterbildung, in welchem Maße werden KI-Kompetenzen sowie Zukunftsskills real aufgebaut und wie praxistauglich ist die politische Unterstützung?

Inhalte/Trends

Die Ergebnisse der „TÜV-Weiterbildungsstudie 2026“ dokumentieren eine gravierende Diskrepanz beim Umgang mit Künstlicher Intelligenz. Zwar hat sich der Anteil der Unternehmen mit KI-Schulungen im Vergleich zu 2024 (12 %) auf 27 % mehr als verdoppelt, und 9 % planen konkrete Maßnahmen. Gleichzeitig sehen jedoch 45 % der Betriebe aktuell überhaupt keinen Bedarf für KI-Kompetenzen. Diese Fehleinschätzung korreliert mit fehlender Praxiserfahrung: Während im Gesamtdurchschnitt 40 % der Befragten mit einem steigenden Qualifikationsbedarf rechnen, liegt dieser Wert bei aktiven KI-Nutzern bei 57 %. Auch die Unternehmensgröße beeinflusst die Dynamik, da 68 % der Großunternehmen ab 250 Mitarbeitenden generative KI-Tools implementieren, im Vergleich zu 53 % bei kleineren Betrieben.

Beim Kompetenzaufbau priorisiert die Wirtschaft anwendungsnahe Fähigkeiten: 72 % halten praxisnahe KI-Kenntnisse im Alltag für relevant, 67 % fordern Grundlagenwissen zur Funktionsweise. Spezialwissen wie Prozessintegration (39 %) oder fortgeschrittene Anwendungen (38 %) werden seltener als dringlich eingestuft. Im Recruiting schlägt sich das Thema kaum nieder, da 74 % der Firmen KI-Know-how bei maximal 5 % der Neueinstellungen voraussetzen. Demgegenüber steht ein messbarer Nutzen für Vorreiter: Betriebe mit KI-Einsatz verzeichnen höhere Produktivitäts- und Effizienzgewinne (54 % vs. 36 %) und realisieren häufiger neue Geschäftsmodelle (24 % vs. 14 %).

Der allgemeine Stellenwert von Weiterbildung sank leicht von 93 % im Jahr 2024 auf 87 % im Jahr 2026. 75 % der Firmen bieten allen Mitarbeitenden Fortbildungen an, wobei meist 3 bis 5 Weiterbildungstage genutzt werden (51 %) und zwei Drittel bis zu 1.000 Euro jährlich gewähren (65 %); eine schriftliche Strategie besitzen 29 %. Bei den prognostizierten Future Skills stehen soziale und menschliche Kompetenzen mit 88 % an der Spitze, gefolgt von technologischen (70 %) und transformativen Nachhaltigkeitskompetenzen (59 %). Die staatlichen Rahmenbedingungen werden stark kritisiert: 76 % fühlen sich über finanzielle Förderungen schlecht informiert, 67 % sind mit den Instrumenten unzufrieden und lediglich 15 % empfinden den Kurs der Politik als richtig.

Geltungsbereich

Befragung von 500 Personalverantwortlichen, Weiterbildungsbeauftragten und Geschäftsführern in deutschen Unternehmen ab 20 Mitarbeitenden.

[Link zur Studie](#)

Newsletter abonnieren

HR-Umfrage 2026: Was Personalabteilungen wirklich denken

HRlab Redaktion, 2026, Deutsch

Auf den Punkt:

Die „HR-Umfrage 2026: Was Personalabteilungen wirklich denken“ zeigt, dass der steigende Krankenstand im Mittelstand primär auf psychischen Stress, statt auf mangelnde Arbeitsmoral zurückzuführen ist.

Bewertung

Die Studie liefert Benchmarks zur Entwicklung von Krankenständen, Arbeitszeitmodellen und Generationenunterschieden aus der HR-Praxis. Sie zeigt auf, warum starre Präsenzpfllichten oft am Bedarf vorbeigehen.

Untersuchte Fragestellung

Wie bewerten Personalabteilungen im deutschen Mittelstand die aktuelle Entwicklung von Krankenstand, Arbeitsmoral sowie Arbeitszeitmodellen?

Inhalte/Trends

Die Ergebnisse der „HR-Umfrage 2026: Was Personalabteilungen wirklich denken“ zeichnen ein differenziertes Bild der aktuellen Arbeitswelt. Zwar verzeichnen 63 % der Unternehmen in den vergangenen drei Jahren einen gestiegenen Krankenstand, doch die Ursachen liegen selten in mangelnder Motivation. Am häufigsten werden psychische Belastung und Stress (54 %) genannt, gefolgt von physischen Erkrankungen (47 %) und echten Motivationsproblemen (40 %). Zudem nennen 28 % der Befragten eine Überlastung durch Personalmangel als Krankheitsursache. Um dem entgegenzuwirken, reagieren 86 % der Betriebe aktiv: 68 % setzen auf flexible Arbeitsmöglichkeiten wie Homeoffice und freie Zeiteinteilung, 53 % führen Rückkehrgespräche und 48 % bieten ein betriebliches Gesundheitsmanagement an.

Die öffentliche Diskussion über eine sinkende Arbeitsmoral spiegelt sich in den Personaldaten kaum wider. Für 42 % der Befragten blieb die Arbeitsmoral in den letzten drei Jahren unverändert, während 41 % eine Verschlechterung wahrnehmen. Auch die Bereitschaft zu Überstunden erweist sich bei 62 % der Unternehmen als stabil, lediglich 30 % verzeichnen hier einen Rückgang. Ein Generationenkonflikt lässt sich nur bedingt bestätigen. Zwar nehmen 70 % der HR-Verantwortlichen generationenspezifische Unterschiede wahr, doch fast 40 % der Abteilungen widersprechen dem Klischee einer unmotivierten Gen Z und bescheinigen den jüngeren Angestellten denselben oder sogar höheren Einsatz als älteren Generationen.

Ein realer Trend zeigt sich bei den Arbeitszeitmodellen: In 64 % der Betriebe ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten gestiegen. HR-Abteilungen bewerten diesen Trend positiv, denn 61 % befürworten Teilzeitwünsche und setzen diese fast immer um. Die Firmen nennen den höheren Koordinationsaufwand (32 %) und die erschwerte Teamkommunikation (19 %) als größte Herausforderungen; 25 % sehen gar keine Probleme. Die 4-Tage-Woche ist im Mittelstand dagegen noch nicht etabliert. Zwar lehnen nur 13 % das Modell prinzipiell ab, doch für 42 % ist es schlicht nicht praktikabel und 38 % sehen keine Möglichkeit zur Umsetzung.

Geltungsbereich

Online-Befragung von 121 HR-Verantwortlichen, beschränkt auf Unternehmen in Deutschland mit mindestens 50 Mitarbeitenden.

[Link zur Studie](#)

Newsletter abonnieren

Reality Check 2026: KI am Arbeitsplatz

G-P (Globalization Partners), 2026, Englisch

Auf den Punkt:

Die Studie „Reality Check 2026: KI am Arbeitsplatz“ belegt den Wandel von experimenteller KI-Nutzung hin zu wirtschaftlicher Erfolgsmessung und globalen Talentstrategien.

Bewertung

Die Studie liefert aktuelle internationale Einblicke in den praktischen Einsatz von KI in Unternehmen und beleuchtet die Auswirkungen auf Führung, Talentmanagement und Arbeitsorganisation.

Untersuchte Fragestellung

Wie verändern sich Nutzung, Wert und Kontrolle von KI im Unternehmen und welche Folgen hat dies für Führung und Talentstrategien?

Inhalte/Trends

Der Studie zeigt einen deutlichen Wandel im Umgang mit Künstlicher Intelligenz. Während das Vorjahr von Experimentierfreude geprägt war, rückt nun der tatsächliche Geschäftsnutzen in den Mittelpunkt. Zwar nutzen inzwischen alle befragten Führungskräfte KI-Technologien, doch der Anteil der Unternehmen mit einer aggressiven Innovationsstrategie sank von 60 % auf 42 %. Statt einer flächendeckenden Einführung steht zunehmend die Überprüfung konkreter Ergebnisse im Fokus.

Diese Entwicklung wird durch bisherige Investitionen beeinflusst. 73 % der Führungskräfte geben an, dass die erzielten Ergebnisse hinter den Erwartungen zurückgeblieben sind, während 16 % von negativen Renditen berichten. Entsprechend erklären viele Unternehmen, Budgets künftig stärker an nachweisbare Geschäftsergebnisse zu koppeln. Gleichzeitig erwarten 44 % der Befragten, dass sich die aktuelle KI-Euphorie zumindest teilweise abschwächen könnte.

Ein weiteres zentrales Ergebnis betrifft Vertrauen und Kontrolle. Nur 23 % der Führungskräfte äußern uneingeschränktes Vertrauen in die Genauigkeit von KI-generierten Ergebnissen. Die Erhebung Reality Check 2026: KI am Arbeitsplatz macht deutlich, dass 69 % von einem gestiegenen Aufwand für die Prüfung, Überarbeitung und Freigabe von KI-Inhalten berichten. Zudem sorgen sich 90 % der Führungskräfte über die Nutzung nicht freigegebener KI-Anwendungen durch Mitarbeitende. Auch rechtliche und ethische Fragestellungen gewinnen an Bedeutung. 61 % geben an, Unsicherheit zu verspüren, wenn KI bei sensiblen oder rechtlich relevanten Dokumenten eingesetzt wird.

Im Talentbereich zeigt sich ein Spannungsfeld zwischen Technologieeinsatz und Humankapital. 82 % der Führungskräfte geben an, dass KI den wahrgenommenen Wert menschlicher Arbeit verändert hat. Menschliche Kompetenzen werden als entscheidend für die erfolgreiche Nutzung von KI betrachtet. Besonders gefragt sind Fähigkeiten wie kritisches Denken, ethische Entscheidungsfindung, Kommunikation und die Bewertung komplexer Sachverhalte. Parallel verschärft sich der Wettbewerb um KI-Fachkräfte. 52 % der Unternehmen sehen fehlende KI-Kompetenzen und mangelnde Datenkompetenz als zentrale Hürden für ihre KI-Strategie. Um diese Lücken zu schließen, würden 82 % der Führungskräfte gezielt Mitarbeitende in Ländern einstellen, in denen das Unternehmen bislang nicht vertreten ist.

Geltungsbereich

Internationale Online-Befragung von 1.250 Führungskräften und Entscheidungsträgern aus Unternehmen unterschiedlicher Größen und Branchen.

[Link zur Studie](#)

Newsletter abonnieren

Wer hat Angst vor KI? Wer sollte sie haben?

Kiel Institut für Weltwirtschaft (IfW Kiel), 2026, Deutsch

Auf den Punkt:

Die Studie „Wer hat Angst vor KI? Wer sollte sie haben?“ belegt, dass der technologische Fortschritt Künstlicher Intelligenz die Gesamtbeschäftigung in Unternehmen stabil hält, jedoch eine systematische Höherqualifizierung der Belegschaften erzwingt.

Bewertung

Die Studie liefert datenbasierte Benchmarks darüber, welche spezifischen KI-Anwendungen bestimmte Jobprofile verändern oder ersetzen. Sie bietet eine fundierte Entscheidungsgrundlage für eine gezielte, zukunftsorientierte Bildungs- und Umschulungspolitik in Unternehmen.

Untersuchte Fragestellung

Welche realen Auswirkungen hat die zunehmende technologische Exposition gegenüber verschiedenen KI-Anwendungen auf das Beschäftigungsniveau sowie die Qualifikationsstruktur in Unternehmen?

Inhalte/Trends

Die Ergebnisse der Studie „Wer hat Angst vor KI? Wer sollte sie haben?“ zeigen, dass der massive Fortschritt von KI-Technologien in den letzten zehn Jahren kaum Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau insgesamt hatte. Allerdings erzwingt die Technologie eine deutliche Verschiebung der Qualifikationsstruktur. Unternehmen mit einer hohen KI-Exposition verzeichnen eine Umschichtung ihres Personalbestands hin zu hochqualifizierten Angestellten, während Routineaufgaben und einfache Büroarbeiten zurückgehen. Diese Entwicklung ist länderübergreifend festzustellen und betrifft wissensintensive Firmen besonders stark.

Wie stark Beschäftigte vom Wandel betroffen sind, hängt direkt von ihren Aufgabenprofilen ab. Hochkognitive Berufe mit geringem physischem oder sozialem Kern, wie Datenanalysten, Softwareentwickler oder Übersetzer, weisen die höchste KI-Exposition auf. Berufe mit starkem zwischenmenschlichem Kontakt oder manueller Geschicklichkeit wie Pflegepersonal oder Arbeiter im Bauwesen sind hingegen kaum betroffen.

Zudem variieren die Effekte stark je nach spezifischer KI-Anwendung. Allgemeine Sprach-KI sowie Anwendungen in der Sprachmodellierung und Spracherkennung haben positive Beschäftigungseffekte über alle Skill-Gruppen hinweg, da sie monotone administrative Aufgaben übernehmen. Dadurch werden Beschäftigte in der Produktion oder im Management entlastet und können sich auf ihre sozialen oder physischen Kernkompetenzen fokussieren. Demgegenüber stehen spezialisierte Systeme zur Textbearbeitung, Übersetzung oder Bilderkennung. Sie entfalten vor allem im Verwaltungs- und Bürobereich sowie in Assistenzfunktionen eine substituierende Wirkung und können bestehende Arbeitsplätze direkt ersetzen. Für das Personalwesen ergibt sich daraus die Notwendigkeit, Weiterbildungen und Umschulungen wesentlich gezielter an den betroffenen technologischen Teilbereichen auszurichten.

Geltungsbereich

Analyse des KI-Fortschritts (2010–2023) mittels des DAIOE-Indexes, verknüpft mit anonymisierten Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Mikrodaten von Millionen Beschäftigten und Unternehmen aus Dänemark, Portugal und Schweden.

[Link zur Studie](#)

Newsletter abonnieren

Die besten Arbeitgeber Deutschlands 2026

kununu, ZEIT Verlagsgruppe, 2026, Deutsch

Auf den Punkt:

Das Ranking „Die besten Arbeitgeber Deutschlands 2026“ zeigt auf Basis echter Mitarbeiterbewertungen, welche Unternehmen mit herausragenden Arbeitsbedingungen überzeugen. Dabei dominieren die Finanz- und Tech-Branchen die Spitzenplätze.

Bewertung

Die Erhebung liefert valide, datenbasierte Branchen-Benchmarks zur realen Arbeitsplatzqualität aus Sicht der Beschäftigten und bietet eine objektive Vergleichsgrundlage.

Untersuchte Fragestellung

Welche Unternehmen und Wirtschaftszweige in Deutschland erzielen die höchsten Zufriedenheitswerte bei ihren Angestellten und erfüllen die Kriterien für eine Top-Platzierung im nationalen Vergleich?

Inhalte/Trends

Die detaillierte Auswertung der Plattform kununu und der ZEIT Verlagsgruppe zeigt auf, welche Faktoren für eine dauerhaft hohe Mitarbeiterzufriedenheit im deutschen Markt ausschlaggebend sind. In der Gesamtübersicht der Untersuchung "Die besten Arbeitgeber Deutschlands 2026" erreicht der Finanzsektor den ersten Platz. Die TauRes Gesellschaft für Investmentberatung mbH erreicht mit einem Score von 4,92 von 5 möglichen Sternen den ersten Platz im Gesamtranking. Auf den unmittelbar darauffolgenden Rängen befinden sich die Bayernwerk AG mit einem Wert von 4,81 und die FAIR DOCTORS Gruppe mit einem Score von 4,79.

Eine Analyse der Branchenstrukturen zeigt, dass neben Finanzdienstleistern insbesondere Unternehmen aus den Bereichen Technologie, Digitalwirtschaft und strategische Beratung kontinuierlich überdurchschnittliche Bewertungen erzielen. Ein wesentlicher Treiber für diese Platzierungen ist das Zusammenspiel aus materiellen Rahmenbedingungen und weichen Faktoren. Der Erstplatzierte überzeugt nicht nur mit einem attraktiven Gehaltsgefüge, sondern erzielt gleichzeitig die höchsten Werte in den Kategorien Karriereentwicklung und interne Weiterbildungsmöglichkeiten.

Die Erhebung zeigt zudem einen deutlichen geografischen Trend im regionalen Vergleich. Düsseldorf überholt die traditionellen Großstadt-Metropolen Berlin und München, wenn es um die rechnerische Dichte an Top-Arbeitgebern im Verhältnis zur jeweiligen Einwohnerzahl geht. Die Ergebnisse zeigen, dass eine hohe Weiterempfehlungsrate der eigenen Belegschaft in erster Linie mit authentisch gelebten Kulturmerkmalen und verlässlichen Arbeitsplatzstandards verbunden ist. Dies ist ein wichtiger Aspekt des strategischen HR-Managements. Unternehmen, die kontinuierlich in die psychologische Sicherheit, flexible Arbeitsstrukturen und transparente Führungsprozesse investieren, festigen nachweislich das Vertrauen ihrer Angestellten auch in wirtschaftlich dynamischen Phasen.

Geltungsbereich

Statistische Auswertung von Mitarbeiterbewertungen auf der Plattform kununu.

[Link zur Studie](#)

Newsletter abonnieren

HR-Statusbericht Deutschland 2026

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) & Gallup, 2026, Deutsch

Auf den Punkt:

Der „HR-Statusbericht Deutschland 2026“ zeigt, dass Personalabteilungen unter hohem Kostendruck transformiert werden, während klassische Systeme zur Leistungssteuerung ihre Wirkung verlieren.

Bewertung

Die Studie liefert Daten zur strategischen Balance zwischen Transformation, Wirtschaftlichkeit und KI-Integration. Sie benennt Defizite bei der Umsetzung der Leistungssteuerung und zeigt den wirtschaftlichen Hebel emotionaler Mitarbeiterbindung auf.

Untersuchte Fragestellung

Welche Auswirkungen haben wirtschaftliche Faktoren und technologische Entwicklungen auf die Prioritäten der HR-Agenda? Und wie wirksam werden die gewählten Steuerungsinstrumente im Arbeitsalltag umgesetzt?

Inhalte/Trends

Unternehmen in Deutschland und ihre Personalbereiche sehen sich einem spürbaren Veränderungsdruck ausgesetzt. Die Rolle des HR-Managements verschiebt sich dabei von einzelnen operativen HR-Themen hin zu einer funktionsübergreifenden, leistungsorientierten Ausrichtung. Die Studie „HR-Statusbericht Deutschland 2026“ belegt diesen Wandel durch eine veränderte HR-Agenda: 64 % der befragten Fach- und Führungskräfte nennen die transformative HR-Arbeit als wichtigsten Trend. Parallel dazu gewinnen die Effizienzsteigerung durch HR mit 45 % sowie das Schaffen organisationsübergreifender Synergien mit 38 % an Bedeutung. Als stärkste Treiber dieser Entwicklung gelten Kostensenkung und Margendruck mit 57 % sowie die beschleunigte Digitalisierung und KI-Entwicklung mit 55 %.

Dieses Spannungsfeld beeinflusst auch den Employee Lifecycle. Während das Recruiting weiterhin relevant bleibt, rückt das Performance Management für 38 % der Befragten als wichtigster Schwerpunkt in den Fokus. Entsprechend fließen die meisten Ressourcen und Finanzmittel in diesen Bereich (47 %) sowie in Schulung und Fortbildung (61 %) und die Unternehmenskultur (43 %). Trotz dieses Einsatzes zeigen sich Defizite in der operativen Praxis: Lediglich 3 % der HR-Kräfte sind mit dem bestehenden Performance-Management-Ansatz ihres Betriebs vollständig zufrieden, während 75 % unzufrieden sind. Die Herausforderung besteht darin, diese Themen über Führung, Qualifizierung und klare Prioritäten wirksam im Alltag zu verankern.

Ein kritischer Leistungsfaktor bleibt die emotionale Mitarbeiterbindung. Eine hohe Bindung senkt nachweislich die Fluktuation sowie die Fehlzeiten und steigert die Produktivität. Im Technologiebereich zeigt sich eine Diskrepanz: 81 % der befragten HR-Mitarbeiter nutzen KI bereits mehrmals pro Woche im Arbeitsalltag. Demgegenüber sehen nur 4 % der Befragten die Gesamtbelegschaft als vollständig bereit für den Umgang mit KI-Technologien an. Die Integration erweist sich als strategische Kompetenz- und Führungsfrage. Ungeachtet der hohen Belastung und einer teils fehlenden organisationalen Anerkennung ist die Identifikation mit dem Beruf hoch: 89 % der Befragten würden sich wieder für diese Karriere entscheiden.

Geltungsbereich

Für die Studie wurden 312 Personen aus dem Netzwerk der DGFP online befragt.

[Link zur Studie](#)

Newsletter abonnieren

Was ist das HRblue „Spotlight HR-Studien“?

Willkommen beim Spotlight HR-Studien, dem exklusiven News-Service von HRblue, Ihrer etablierten Personalberatung für den Bereich Human Resources.

Aktuelles Wissen über die Entwicklung von HR-Trends, Strategien, Organisationen und Rollen ist für uns ein wichtiger Baustein in der Beratung von Unternehmen und Kandidaten.

Unsere Spotlight-Redaktion durchforstet und analysiert das ganze Jahr über eine Vielzahl relevanter HR-Studien. Das Ergebnis ist das Spotlight HR-Studien – eine kompakte und übersichtliche Zusammenfassung der neuesten Erkenntnisse und Trends im Bereich Human Resources.

Mit dem Abonnement unseres Newsletters erhalten Sie Zugang zu diesen wertvollen Einblicken und werden regelmäßig per E-Mail über neue HR-Studien informiert. So bleiben Sie auf dem neuesten Stand und können fundierte Entscheidungen treffen.

Über HRblue

Die HRblue AG wurde im Jahr 2000 gegründet und steht seit über 25 Jahren für Kompetenz im Personalmanagement – sowohl in Festanstellung als auch interimistisch. Zu unseren Klienten und Mandaten zählen große und mittelständische Unternehmen aller Branchen mit nationalen und internationalen Standorten.

Wir sind mit über 30.000 HR-Professionals vernetzt und stehen in engem Kontakt mit dieser Zielgruppe - vom Young Professional bis zum Senior Executive.

Gerne beraten wir auch Sie bei der Besetzung Ihrer HR-Position.

Unser Team besteht aus erfahrenen Personalberatern, die sich mit Kompetenz und Leidenschaft für die passende Besetzung Ihrer HR-Position einsetzen.

Eine zügige Projektabwicklung, professionelle Kommunikation sowie eine verbindliche und vertrauliche Zusammenarbeit mit Klienten und Kandidaten sind für uns selbstverständlich.

Ansprechpartner und Kontakt

HRblue AG

Am Hochacker 2
D-85630 Grasbrunn (München)

Tel: +49 (0)89 5419 6585-0
[hrblue.com](https://www.hrblue.com)