



---

# 2026 Globale Trends in der Arbeitswelt

---

Im Jahr 2026 werden HR-Führungskräfte an allen Fronten getestet.

- **Beschleunigung der Automatisierung:** KI treibt weiterhin erhebliche betriebliche Veränderungen voran und verändert die Strukturen der Arbeitswelt sowie die täglichen Prozesse.
- **Sinkendes Engagement:** Die Stimmung der Mitarbeiter wird zunehmend angespannt, da Burnout und Bedenken hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit zunehmen.
- **Eingeschränkte Talentpools:** Lokale Märkte haben Schwierigkeiten, mit den Talentanforderungen Schritt zu halten, und verschärfen den Wettbewerb um spezialisierte Fähigkeiten.

# 84%

der Führungskräfte haben Schwierigkeiten, qualifizierte Talente in ihrem lokalen Markt zu finden (G-P 2025 World at Work Bericht).

# 64%

der Führungskräfte sind nicht zuversichtlich, dass ihre Organisationen mit anhaltenden Schwierigkeiten umgehen können (G-P 2025 World at Work Bericht).

## Ein Wendepunkt für HR-Führungskräfte

Führungskräfte müssen aufhören, auf kurzfristige Lücken zu reagieren, und damit beginnen, eine globale Arbeitswelt aufzubauen, die für die Zukunft gerüstet ist.

Der G-P 2025 World at Work Bericht zeigt, dass 64% der Führungskräfte nicht zuversichtlich sind, dass ihr Unternehmen mit anhaltenden Schwierigkeiten umgehen kann. Der natürliche Instinkt in Zeiten des Wandels ist es, auf die Bremse zu treten und sich rein auf Kosteneinsparungen zu konzentrieren. Aber Technologie ist eine unaufhaltsame Kraft. Sie definiert Arbeitsabläufe, Organisationsstrukturen und die weltweite Talentlandschaft neu. Bis 2030 [werden technologische Fortschritte 78 Millionen neue Arbeitsplätze schaffen.](#)

Der technische Fortschritt wird bis 2030 weltweit  
**78 Millionen neue Arbeitsplätze schaffen.**

(The Future of Jobs Bericht 2025)

Führungskräfte müssen sich auf das vorbereiten, was als nächstes kommt. Wir haben fünf Trends ermittelt, die die globale Arbeitswelt im Jahr 2026 prägen. Zu jeder Prognose bieten wir umsetzbare Strategien, mit denen Sie nachhaltigen Erfolg erzielen können. Das Handeln auf Basis dieser Trends wird Ihnen helfen, Ihre Belegschaft zukunftsicher zu gestalten und leistungsstarke Teams aufzubauen, die bereit sind, in die nächste Arbeitsära hineinzuwachsen.



## Trend #1

---

# Der Aufstieg der KI-Governance-Rolle

---

Die Einführung von KI ist eine strategische Herausforderung, die an der Spitze beginnt. Während **72% der Mitarbeiter in den USA KI nutzen** – gegenüber 66% im Jahr 2024 – geben 55% zu, dass ihr Unternehmen nicht über die Ressourcen oder Schulungen verfügt, um Mitarbeitern bei der effektiven Nutzung zu helfen. Für HR-Führungskräfte geht es weniger um Werkzeuge als vielmehr um die Vorbereitung von Führung, Prozessen und Systemen, um mit KI erfolgreich zu sein.

# Prognose 2026

HR-Führungskräfte werden eine zentrale Rolle in der KI-Governance einnehmen. Sie werden über administrative Funktionen hinausgehen, um die Entwicklung ethischer Rahmenbedingungen und transparenter Richtlinien voranzutreiben. Ihre Rolle wird wichtig sein, um sicherzustellen, dass die Einführung von KI auf den Menschen und an den Geschäftszielen ausgerichtet ist.

## Was diesen Wandel auslösen wird

Der Haupttreiber für diesen Wandel ist die Notwendigkeit, Vertrauen aufzubauen und die menschliche Seite der KI-Integration zu verwalten. [Nach Angaben des Australian HR Institute](#) ist fast ein Drittel der Unternehmen mit erheblichen Schwierigkeiten konfrontiert, wobei mehr als 19% ihrer Stellen gefährdet sind. Diese Statistik spiegelt sich in Studien auf der ganzen Welt wider.

Und während McKinsey berichtete, dass [71% der Mitarbeiter ihrem Arbeitgeber vertrauen, KI verantwortungsvoll zu nutzen](#), erfordert die Aufrechterhaltung dieses Vertrauens eine bewusste Unternehmensführung. Klare Richtlinien und ein von HR geförderter menschenzentrierter Ansatz sind unerlässlich, um die Unternehmenskultur zu stärken und das volle Potenzial von KI auszuschöpfen.

## Strategische Ausrichtung: Von Kostensenkung zu Kapazitätssteigerung

Strategische HR-Führungskräfte verlagern die KI-Debatte auf den Fokus, Kapazitäten aufzubauen. Der Schwerpunkt liegt auf der Nutzung von KI, um das Potenzial der Mitarbeiter auszuschöpfen. [KI wird in der Lage sein, bis 2029](#) Fachkräften 12 Stunden pro Woche zu sparen. Diese Zeit kann auf Innovation, kritische Projekte und Weiterbildungsinitiativen umgelenkt werden.

“Um sicherzustellen, dass Ihre Organisation bei der Einführung und Nutzung von KI erfolgreich ist, müssen Sie gewährleisten, dass Ihre Mitarbeiter mitziehen. Und HR ist einzigartig positioniert, um dies zu ermöglichen.”

[Laura Maffucci, VP, Head of HR, G-P](#)



# Umsetzung dieses Trends

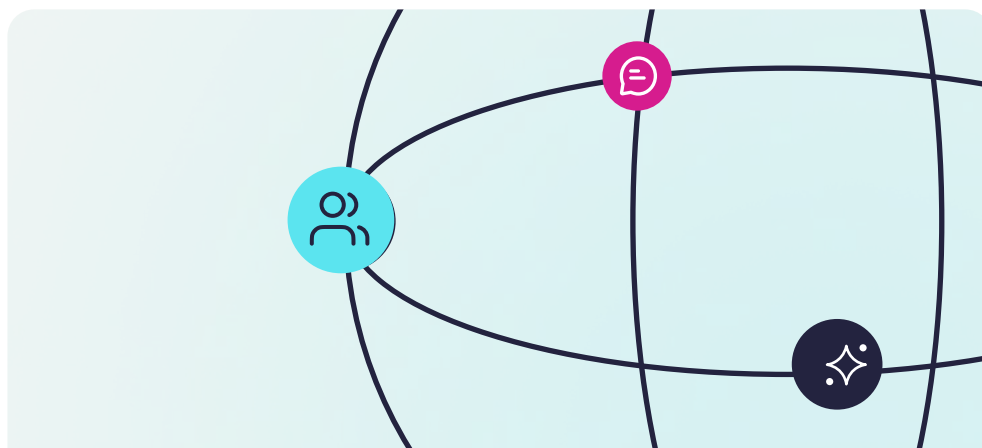
## In Ihrem Unternehmen:

- [Schaffen Sie ein funktionsübergreifendes Team](#), um Automatisierungsmöglichkeiten zu identifizieren und auf die Bedenken der Mitarbeiter einzugehen.

## In HR-Prozessen:

- Nutzen Sie Kapazitätsgewinne aus KI als Ressource, um in Ihre eigene HR-Organisation zu investieren. Vorausschauendere HR-Führungskräfte werden freie Zeit für Lern-, Weiterbildungs- und strategische HR-Projekte formalisieren.
- Setzen Sie KI-Agenten ein, um komplexe HR-Funktionen zu verwalten, einschließlich Compliance und Datenanalyse. Mit dieser Technologie wird KI von einem grundlegenden Produktivitätstool zu einem strategischen Kraftverstärker, da HR-Teams die komplexe Mitarbeiterverwaltung auf globaler Ebene steuern.

Im Jahr 2026 werden HR-Führungskräfte mehr denn je in der Lage sein, das Potenzial von KI in messbare Unternehmensvorteile umzuwandeln. Organisationen, die in der Zukunft führend sein werden, sind diejenigen, die den Aufbau von Kapazitäten priorisieren.



## Wie sich HR und IT auf KI ausrichten können

Werfen Sie einen Blick hinter die Kulissen mit HR- und IT-Führungskräften bei G-P, die praktische Tipps und Strategien für die erfolgreiche Implementierung von KI über alle Abteilungen hinweg teilen.

[Jetzt ansehen](#)



## Trend #2

---

# Kontinuierliches Lernen – der Schlüssel zur Mitarbeiterbindung

---

Ihre Unternehmensstrategie für KI wird die Weichen stellen, aber die Erfahrung Ihrer Mitarbeiter wird über den Erfolg entscheiden. Das Tempo des Wandels schürt die Unsicherheit: **62% der Arbeitnehmer befürchten, dass ihre Fähigkeiten nicht mithalten** können. Und **63% der Arbeitgeber nennen Qualifikationslücken als ihr größtes Transformationshindernis**. Diese Diskrepanz sorgt für Angst und mangelnde Bindung. Ein kompletter Neustart in der Art und Weise, wie Organisationen Kompetenzentwicklung angehen, wird erforderlich sein.

# Prognose 2026

Eine Studie von Workday zeigte, dass [70% der Führungskräfte glauben, dass KI der Schlüssel zum Erfolg von HR ist](#). Obwohl kontinuierliches Lernen stets entscheidend war, wird die ständige Weiterentwicklung von KI ein Upskilling außerhalb der L&D-Phasen erzwingen. HR-Führungskräfte werden Kompetenzaufbau direkt in die täglichen Arbeitsabläufe integrieren, um sicherzustellen, dass die Entwicklung kontinuierlich, messbar und auf die Unternehmensziele ausgerichtet ist.



## 46%

der Arbeitgeber glauben, dass ihre Mitarbeiter über die Fähigkeiten verfügen, um erfolgreich zu sein. Das Vertrauen der Mitarbeiter sank jedoch von 59 % im Jahr 2024 auf 49% im Jahr 2025 ([Trinet](#))

## Was diesen Wandel auslösen wird

Laut [ADP-Studie](#) empfehlen Mitarbeiter, die sich in ihrer Ausbildung unterstützt fühlen, ihr Unternehmen sechsmal häufiger weiter und berichten 3,3-mal häufiger von hoher Produktivität. Durch Investitionen in Fähigkeiten wird das Transformationshindernis von 63% abgebaut, was eine erfolgreiche Einführung und Skalierung von KI ermöglicht.

## Strategische Ausrichtung: Vom Einstellen von Fähigkeiten zum Aufbau von Kompetenzen

HR-Strategien entwickeln sich dahingehend, dass sie die interne Talententwicklung gegenüber der externen Personalbeschaffung priorisieren. Anstatt Learning & Development (L&D) als zusätzlichen Vorteil zu betrachten, nutzen Führungskräfte es als strategisches Instrument, das die Mitarbeiterbindung fördert und sicherstellt, dass ihre Belegschaft mit neuen Technologien skalieren kann.

## Umsetzung dieses Trends

### In Ihrem Unternehmen:

- Richten Sie L&D als Kerngeschäftsfunktion neu aus. Integrieren Sie den Kompetenzaufbau in Bindungs- und Leistungsstrategien.
- Konzentrieren Sie sich bei Schulungsprogrammen auf kritisches Denken, kreative Problemlösung, ethische Entscheidungsfindung und Anpassungsfähigkeit.
- Verwenden Sie reale Geschäftsszenarien, um den Mitarbeitern das Wie und Warum der Anwendung von Erkenntnissen beizubringen und die menschliche Aufsicht zu stärken.

## In HR-Prozessen:

- Investieren Sie in HR-Systeme (HRIS) oder Talentplattformen, die Fähigkeiten dynamisch verfolgen und kategorisieren können. Dies bedeutet, dass sich das System anpassen kann, wenn neue Fähigkeiten (wie KI-Kenntnisse) wichtig werden.
- Stellen Sie sicher, dass die Plattform automatisch die richtigen Schulungskurse basierend auf den angegebenen Fähigkeiten und den identifizierten Lücken vorschlägt.

Durch die Transformation von L&D in einen werttreibenden Motor können HR-Führungskräfte kritische Qualifikationslücken schließen, ihre besten Talente halten und ihr Unternehmen so positionieren, dass es im Jahr 2026 und darüber hinaus erfolgreich sein kann.



“Ich denke, die Leute machen sich Sorgen, dass KI ihren Job wegnimmt, aber worüber wir uns mehr Sorgen machen sollten, ist jemand, der weiß, wie man KI benutzt, um den Job zu bekommen.“

Annie Diorio, HR-Managerin, Canidium

[Jetzt ansehen](#)

# Regionale Perspektiven auf KI und L&D

Die folgende Aufschlüsselung auf Länderebene zeigt die regionalen Unterschiede in der Sichtweise der Belegschaft in Bezug auf Arbeitsplatzsicherheit, KI-Bereitschaft und Arbeitsplatzverlagerung.

% der Mitarbeiter:	USA	Vereinigtes Königreich	Australien	Frankreich	Deutschland	Singapur
Besorgt um den Verlust ihres Arbeitsplatzes aufgrund globaler makroökonomischer Faktoren	70%	61%	62%	56%	56%	85%
Befürchten, dass ihre Fähigkeiten für KI-Arbeitsplätze nicht ausreichen	64%	59%	60%	55%	54%	83%
Denken, dass KI und Automatisierung Einstiegsjobs ersetzt	64%	55%	61%	40%	41%	66%
Suchen aktiv oder werden in den nächsten sechs Monaten nach einem neuen Job suchen	55%	53%	61%	36%	39%	62%

## Was diese regionalen Unterschiede zeigen:

- 1. Bedenken hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit:** Länder wie Singapur und die USA sind aufgrund makroökonomischer Faktoren und der raschen Einführung von KI, die die Branchen verändert, mit erhöhter Besorgnis über die Arbeitsplatzsicherheit konfrontiert. Im Gegensatz dazu berichten Frankreich und Deutschland mit stärkeren sozialen Sicherheitsnetzen von geringeren Bedenken.
- 2. KI-Bereitschaft und -Kenntnisse:** Singapurs aggressive KI-Integration, die von Initiativen wie dem Platform Workers Act unterstützt wird, gibt Anlass zu großer Besorgnis über zukunftssichere Fähigkeiten. In der Zwischenzeit führt eine langsamere KI-Einführung in Deutschland und Frankreich zu einer geringeren Dringlichkeit der Weiterbildung.
- 3. Aktivität bei der Jobsuche:** Die hohe Aktivität bei der Jobsuche in Singapur und Australien spiegelt dynamische Arbeitsmärkte und proaktive Vorschriften wider, wie die australischen Gesetze zum Lohndiebstahl und Singapurs Schutzmaßnahmen für Plattformarbeiter.

Diese Trends unterstreichen die Bedeutung regionalspezifischer Strategien, um die Stimmung und Bereitschaft der Belegschaft anzugehen.

In Regionen mit hoher Unsicherheit wie Singapur und den USA sollte HR der Weiterbildung in Sachen KI und kontinuierliches Lernen priorisieren, um Bedenken hinsichtlich Qualifikationen und Verlagerung von Arbeitsplätzen zu mindern. In Regionen mit geringerer Unsicherheit wie Frankreich und Deutschland wird die proaktive Weiterbildung, die in die täglichen Arbeitsabläufe integriert ist, die Mitarbeiter auf die möglichen Auswirkungen der Einführung von KI vorbereiten.

KI-Tools für globale HR und Compliance können komplexe, multiregionale rechtliche Anforderungen vereinfachen, sodass sich HR-Teams auf strategische Initiativen wie maßgeschneiderte Weiterbildung und Talententwicklung konzentrieren können.



### Trend #3

---

# Der beste Vorteil ist ein beruhigtes Gewissen

---

Die anhaltende wirtschaftliche Unsicherheit und das Burnout der Mitarbeiter gestalten das Mitarbeiter-Wertversprechen (EVP) weiterhin neu. Das Burnout in der US-Arbeitswelt ist auf den höchsten Stand seit sechs Jahren gestiegen, **wobei 72% der Mitarbeiter mäßigen bis sehr hohen Stress erleben**. Und **55% der globalen Arbeitswelt ist finanziell belastet**, verglichen mit 52% im Jahr 2024. Da sich der Wettbewerb um Top-Talente verschärft, müssen Unternehmen sowohl den externen finanziellen Druck als auch die internen Belastungen durch hohe Arbeitsbelastungen bewältigen, um erfolgreich zu sein.

96%

der Mitarbeiter berichten über arbeitsbedingten Stress (Aflac WorkForces Bericht)

55%

der Arbeitnehmer weltweit spüren finanzielle Belastungen (PwC)

# Prognose 2026

Unternehmen werden stärker Verantwortung für das Mitarbeiterwohlbefinden übernehmen und neue Technologie einsetzen, um Gesamtvergütungen zu personalisieren und zu lokalisieren. Indem sie sich mit regionaler finanzieller Unsicherheit, Burnout und Fluktuation befassen, setzen sie neue Standards für das Wertversprechen der Mitarbeiter. Eine Studie aus dem Jahr 2025 zeigt, dass Unternehmen mit starken Wohlbefindensprogrammen eine um [41% geringere Fluktuation verzeichnen und damit die Gesundheit der Mitarbeiter direkt mit der Mitarbeiterbindung verknüpfen.](#)

## Was diesen Wandel auslösen wird

Eine zweifache Krise der finanziellen Instabilität und des weit verbreiteten Burnouts zwingt Arbeitgeber dazu, dem Wohlbefinden Priorität einzuräumen.

- [Höhere Gehälter und verbesserte Leistungspakete](#) sind für 54% der Mitarbeiter, die einen Arbeitsplatzwechsel in Betracht ziehen, die wichtigsten Entscheidungsfaktoren – ein Sprung von 41% vor der Pandemie.
- 61% der Mitarbeiter [leiden unter Burnout durch Personalmangel.](#)

Die Botschaft ist klar: Arbeitgeber, die sich auf das Wohlbefinden konzentrieren, werden Spitzenkräfte anziehen und halten.



# 35%

der US-Mitarbeiter würden den Arbeitsplatz wechseln, um bessere Leistungen zu erhalten (HR Dive)

## Globale Momentaufnahme

- In [Vereinigtes Königreich blieben die durchschnittlichen jährlichen Grundgehaltssteigerungen](#) über alle Branchen hinweg sechs Quartale in Folge bei 3%, trotz inflationärer Belastungen.
- HRD Asia People at Work 2025 ergab, dass [27% der Arbeitnehmer sich ungerecht bezahlt fühlen](#), wobei die Bedenken bei Frauen höher sind. Stress ist zu einer der Hauptursachen für ungeplante Abwesenheiten geworden und stieg innerhalb von zwei Jahren von 42% auf 57%. Darüber hinaus gibt es einen wachsenden Trend, dass Arbeitnehmer mehrere Jobs haben und die Dynamik der Arbeitswelt neu gestalten.
- In den USA [würden 35% der US-Mitarbeiter den Arbeitsplatz wechseln, um bessere Leistungen zu erhalten.](#)

# Strategische Ausrichtung: Von oberflächlichen Benefits zu proaktiver Stabilität

HR-Führungskräfte sollten Gesamtvergütungsstrategien gestalten, die global einheitlich und gleichzeitig lokal angepasst sind. Dieser Ansatz befasst sich direkt mit den Ursachen von Stress und Fluktuation der Mitarbeiter.

Die Gestaltung einer globalen Gesamtvergütungsstrategie ist komplexer als die einer lokalen. HR-Teams nutzen KI-Technologie, um durch verschiedene Vorschriften, kulturelle Erwartungen und Variationen der Lebenshaltungskosten zu navigieren und maßgeschneiderte Leistungsangebote zu erstellen. Die Sicherstellung von Fairness, Compliance und Ausrichtung an der übergreifenden Strategie des Unternehmens wird die ultimative Herausforderung für Führungskräfte im Jahr 2026 sein.

## Umsetzung dieses Trends

### In Ihrem Unternehmen:

- Nutzen Sie einen datengesteuerten Ansatz. Behandeln Sie sie als strategische Hebel für die Talentakquise und -bindung.
- Erstellen Sie eine globale Gesamtvergütungsstrategie, die globale Konsistenz mit lokaler Anpassung in Einklang bringt.
- Bewältigen Sie finanzielle Unsicherheit und Burnout durch gezielte, hochwertige Vorteile und Flexibilität.

### In HR-Prozessen:

- Verwenden Sie KI, um verschiedene Vorschriften, kulturelle Erwartungen und Unterschiede bei den Lebenshaltungskosten in den einzelnen Ländern zu steuern.
- Implementieren Sie Lohntransparenz und Analysen, um Fairness und Ausrichtung an den Unternehmenszielen zu gewährleisten.
- Nutzen Sie Technologie, um Sozialleistungen und die Mitarbeitererfahrung zu optimieren.

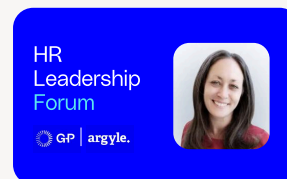
Durch die Umwandlung der Gesamtvergütung in einen werttreibenden Motor können HR-Führungskräfte kritische Qualifikationslücken schließen, ihre besten Talente halten und ihr Unternehmen so positionieren, dass es im Jahr 2026 und darüber hinaus erfolgreich sein kann.

## Mehr über globale Gesamtvergütungen erfahren



Erfahren Sie, wie der weltweit führende Robotik-Anbieter Boston Dynamics technische Tools einsetzt, um konforme Vorteile und Richtlinien für seine globale Belegschaft zu erforschen, zu entwerfen und umzusetzen.

[Jetzt ansehen](#)



Stephanie Varner, Senior Director Global Total Rewards bei G-P, erklärt, wie Unternehmen mit der sich schnell entwickelnden globalen Vergütung umgehen.

[Jetzt ansehen](#)

# Sparen Sie 2026 Zeit, indem Sie KI für Ihre globale Gesamtvergütungsstrategie einsetzen



Um Ihnen ein Beispiel aus der Praxis zu geben, wie Technologie Ihre Strategie gestalten kann, haben wir G-P Gia™ um Einblicke gebeten. Gia ist ein KI-Agent, der HR-Compliance-Unterstützung über 50 Länder und alle 50 US-Bundesstaaten hinweg anbietet. Wir haben Gia um einen Überblick über die Leistungserwartungen in einigen Ländern auf der ganzen Welt gebeten:



**Australien:** Die Altersvorsorge ist ein wesentlicher Teil der Gesamtvergütung, wobei die Arbeitgeber verpflichtet sind, einen Beitrag zum Fonds der Wahl des Mitarbeiters zu leisten. Der Beitragssatz beträgt 12 % des regulären Arbeitsentgelts eines Mitarbeiters.



**Frankreich:** Aufgrund umfangreicher staatlicher Leistungen sind Zusatzleistungen seltener. Zur zusätzlichen Unterstützung wird jedoch ein Employee Assistance Program (EAP) angeboten.



**Deutschland:** Übliche Zulagen umfassen Homeoffice-, Telefon-/Internet- und Transportzuschüsse. Manchmal wird ein **13. Monatsgehalt** ausgehandelt, auch wenn es sich dabei nicht um ein Standardangebot handelt.



**Singapur:** Unternehmen bieten oft zusätzliche Vergünstigungen wie medizinische Versorgung, Zahn-, Seh- und Mutterschaftsleistungen an. Ein EAP wird auch bereitgestellt, um Mitarbeiter bei persönlichen oder arbeitsbezogenen Problemen zu unterstützen.



**Vereinigtes Königreich:** Zusätzliche Leistungen wie Lebensversicherung, Einkommenschutz, Krankenversicherung, Zahnversicherung und ein EAP werden hoch geschätzt. Diese Vorteile ergänzen die staatlichen Vorteile und sind wichtig für die Gewinnung und Bindung von Talenten.

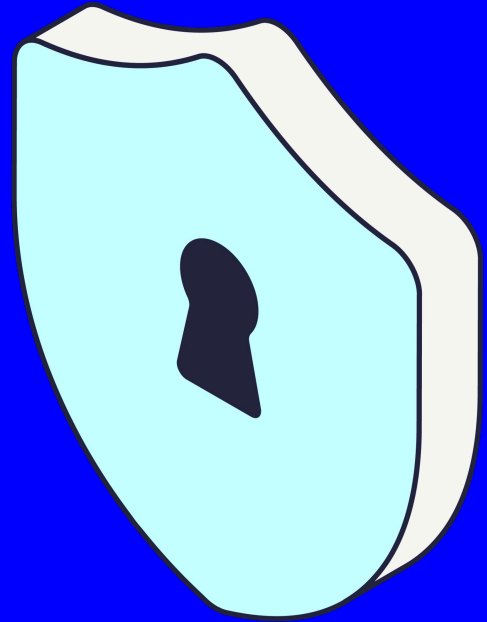


**Vereinigte Staaten:** Boni und Provisionen sind gängige Bestandteile der Gesamtvergütung und unterliegen bundesstaatlichen und föderalen Lohnsteuerabzügen. Die USA haben ein progressives Steuersystem, das sich auf den Steuersatz auf der Grundlage des Einkommens auswirkt.



Möchten Sie mehr über die erforderlichen Leistungen in einem bestimmten Land erfahren?

**Fragen Sie Gia.** Durch die Entwicklung eines globalen Gesamtvergütungssystems, das lokale Vorschriften und kulturelle Erwartungen berücksichtigt, werden Unternehmen eine Vertrauensbasis aufbauen und sich als bevorzugter Arbeitgeber positionieren.



## Trend #4

---

# Von der regelmäßigen hin zur proaktiven HR-Compliance

---

Da weltweite Einstellungen zunehmen und KI-gestützte HR-Tools Branchenstandards neu definieren, wird Compliance zu einem Eckpfeiler des strategischen HR-Managements. Im Jahr 2026 werden die zunehmende Komplexität arbeitsrechtlicher Vorschriften und der rasante technologische Fortschritt Unternehmen dazu zwingen, von regelmäßiger oder manueller Compliance zu kontinuierlichen, proaktiven Strategien überzugehen. Diejenigen, die diese Innovationen annehmen, werden nicht nur Risiken mindern, sondern auch neue Effizienzgewinne erschließen und damit die Grundlage für eine agilere und widerstandsfähigere Belegschaft schaffen.

# Prognose 2026

Die HR-Compliance wird sich einem großen Wandel unterziehen, da Unternehmen proaktive, technologiebasierte Rahmenbedingungen zur Risikominderung einführen.

Eine [aktuelle Studie aus dem Jahr 2025](#) ergab, dass mehr als die Hälfte (53%) der Unternehmen KI derzeit für HR-Compliance-Funktionen einsetzt oder erprobt – ein deutlicher Anstieg von 25% gegenüber dem Vorjahr. KI-Agenten werden das zentrale Werkzeug sein, um HR-Führungskräfte bei sich ändernden komplexen arbeitsrechtlichen und steuerrechtlichen Vorschriften sowie Sozialleistungen zu unterstützen.

## Was diesen Wandel auslösen wird

# 35%

der HR-Führungskräfte glauben, dass sie zu viel Zeit für administrative Arbeit aufwenden  
(HRD Asia)

# 61%

der HR-Führungskräfte halten mit sich ändernden Vorschriften und Compliance-Anforderungen Schritt  
(HRD Asia)

Dieser Wandel wird durch den zunehmenden Druck eskalierender Durchsetzungsmaßnahmen und der Komplexität globaler Mobilität ausgelöst.

- **Eskalierende Durchsetzung:** Regulatorische Maßnahmen stellen eine erhebliche Bedrohung dar, wobei immer mehr Unternehmen mit rechtlichen oder finanziellen Strafen konfrontiert werden.
- **Komplexität globaler Mobilität:** Da [62% der Mitarbeiter einem internationalen Standortwechsel offen](#) gegenüberstehen, wird die Verwaltung unterschiedlicher Arbeitsrechte und Lohnabrechnungsvorschriften zunehmend anspruchsvoll.
- **Technologiefragmentierung:** Getrennte, manuelle Gehaltsabrechnungs- und HR-Systeme erhöhen Fehler und schaffen gefährliche blinde Flecken in Sachen Compliance. [77% der Payroll-Spezialisten sehen dies als ihre größte Herausforderung an.](#)





## Strategische Ausrichtung: Von reaktiven Richtlinien zu technologiegestützter Governance

HR-Compliance ist nicht mehr nur die Vermeidung von Strafen – sie ist ein strategisches Schutzschild für Ihr Unternehmen. Die Zukunft der Compliance wird über das stückweise globale Richtlinienmanagement hinausgehen. Stattdessen wird sie auf technologiegetriebene Frameworks setzen, die eine proaktive Risikominderung und Agilität ermöglichen.

Dieser spezialisierte Ansatz ist unerlässlich. Plattformen, [die mit erstklassigen Anbietern integriert sind, bieten](#) die Tiefe und Flexibilität, die für die Bewältigung komplexer Compliance-Herausforderungen erforderlich sind – etwas, das All-in-One-Lösungen oft nicht leisten können.

## Umsetzung dieses Trends

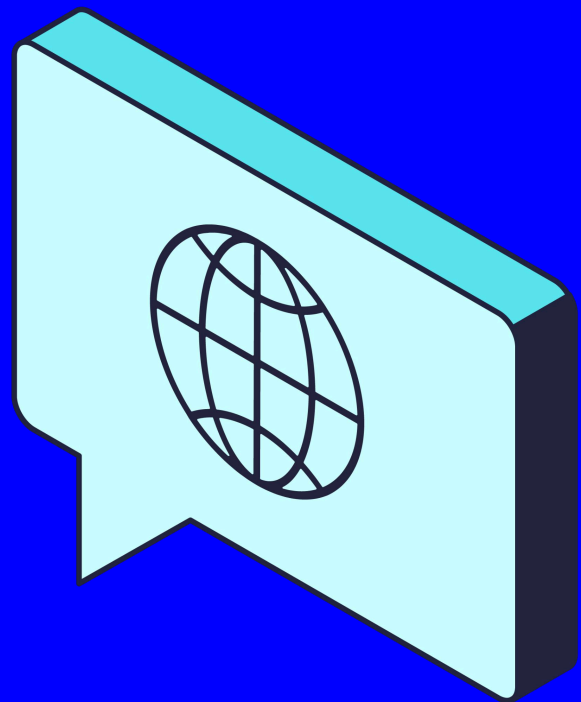
### In Ihrem Unternehmen:

- [Arbeiten Sie mit einem EOR](#) zusammen, der Ihnen helfen kann, die komplexe HR-Compliance für Mitarbeiter zu optimieren, zu unterstützen und zu steuern, wo Sie keine Niederlassungen haben.
- Überwachen Sie die Lohngerechtigkeit, halten Sie sich an Transparenzgesetze und prognostizieren Sie Arbeitskosten in Echtzeit.

### In HR-Prozessen:

- Verwenden Sie [KI-Agenten, um die Administration von Steuern](#), Benefits und Arbeitsgesetzen weltweit zu vereinheitlichen.
- Implementieren Sie [menschenzentrierte KI-Governance-Frameworks](#), um Fairness und Transparenz zu gewährleisten.

Bei der nächsten Compliance-Welle geht es nicht nur um Risikovermeidung. Mit zunehmender regulatorischer Komplexität werden Unternehmen, die Technologie und Partnerschaften zum Aufbau proaktiver Governance-Systeme nutzen, die Flexibilität gewinnen, mit Zuversicht in neue Märkte zu expandieren. Dieser Ansatz positioniert Compliance sowohl als Schutz als auch als Grundlage für nachhaltiges Unternehmenswachstum.



## Trend #5

---

# Der Aufstieg des globalen Talentvorteils

---

Der Wettbewerb um spezialisierte Fachkräfte verschärft sich und die Einstellungsbudgets bleiben knapp. Die Beschränkungen lokaler Rekrutierung stellen einen Engpass für Innovation und Betrieb dar und zwingen Unternehmen, grenzüberschreitend nach spezialisierten Fachkräften zu suchen.

# Prognose 2026

[Unternehmen werden strategisch globale Möglichkeiten nutzen, um mehr mit weniger zu erreichen.](#)

HR-Führungskräfte werden globale Expertise benötigen, um die Zusammenhänge zu erkennen und Einblicke zu bieten, wann, wo und wie neue Märkte zusätzliche geschäftliche Herausforderungen lösen und Nischenexpertise finden können, die lokal nicht vorhanden (oder zu teuer) ist.

## Was diesen Wandel auslösen wird

Dieser Wandel wird durch den Bedarf an größerer Kosteneffizienz, erhöhter Resilienz und schnellerem Markteintritt angetrieben. Mehr als die Hälfte der US-Führungskräfte (53%) glaubt, dass steigende Kosten und Inflationsdruck die größte Bedrohung für die Stabilität der Belegschaft im Jahr 2026 darstellen, und fast die Hälfte (48%) nennt Personalmangel in wichtigen Stellen als größte Bedrohung. [Dies ist weltweit einheitlich.](#) Unternehmen, die erfolgreich diversifizieren, wo und wie sie einstellen und grenzenlos agieren, werden sich einen strategischen Vorteil verschaffen.

## Strategische Ausrichtung: Von lokalen Grenzen zu globalen Chancen

Der Handlungsbedarf steht an erster Stelle – wechseln Sie von einer lokal eingeschränkten Belegschaft und einem operativen Ansatz zu einer globalen Strategie. Anstatt Teams an einzelnen Standorten zu zentralisieren und die Geschäftskontinuität zu gefährden, bauen erfolgreiche HR-Führungskräfte verstreute Arbeitskräfte auf. Dieser strategische Wandel bedeutet den Einsatz von Technologie und die Schaffung von Richtlinien, die sowohl eine globale Standardisierung als auch eine Lokalisierung ermöglichen.

## Umsetzung dieses Trends

### In Ihrem Unternehmen:

- Diversifizieren Sie wichtige Stellen über mehrere Regionen hinweg, um die Abhängigkeit von jedem einzelnen Markt zu verringern, das Kundenerlebnis zu verbessern, die Geschäftsexpansion zu erleichtern und im Rahmen des Budgets qualifizierte Fachkräfte zu finden.
- Entwickeln Sie einen adaptiven, grenzenlosen Ansatz zur Talentakquise, um die Widerstandsfähigkeit und Kosteneffizienz zu verbessern.
- Verwenden Sie Talent-Heatmaps und Arbeitskosten-Tools, um optimale Regionen für bestimmte Rollen zu ermitteln.

### In HR-Prozessen:

- Verwenden Sie KI, um zentrale Richtlinien zu standardisieren und sie an regionale Anforderungen anzupassen.
- Nutzen Sie eine KI-gesteuerte EOR-Lösung für die einfache Einstellung, das Onboarding und die Verwaltung von Mitarbeitern, wo Sie keine Niederlassung haben.
- [Standardisieren Sie globale Onboarding-Prozesse](#) und -Dokumentation durch Technologie und ermöglichen Sie gleichzeitig eine Anpassung an regionale Richtlinien.

Globale Einstellungen schaffen Win-Win-Szenarien für HR-Führungskräfte und ihre Unternehmen – mit mehr Möglichkeiten für Innovation, Flexibilität und Zugang zu Top-Talenten. Mit Tools wie Employer of Record (EOR)-Plattformen können Unternehmen die HR-Compliance vereinfachen und gleichzeitig ihre globale Reichweite ausbauen, um sich in einer sich schnell entwickelnden Welt erfolgreich zu positionieren.



---

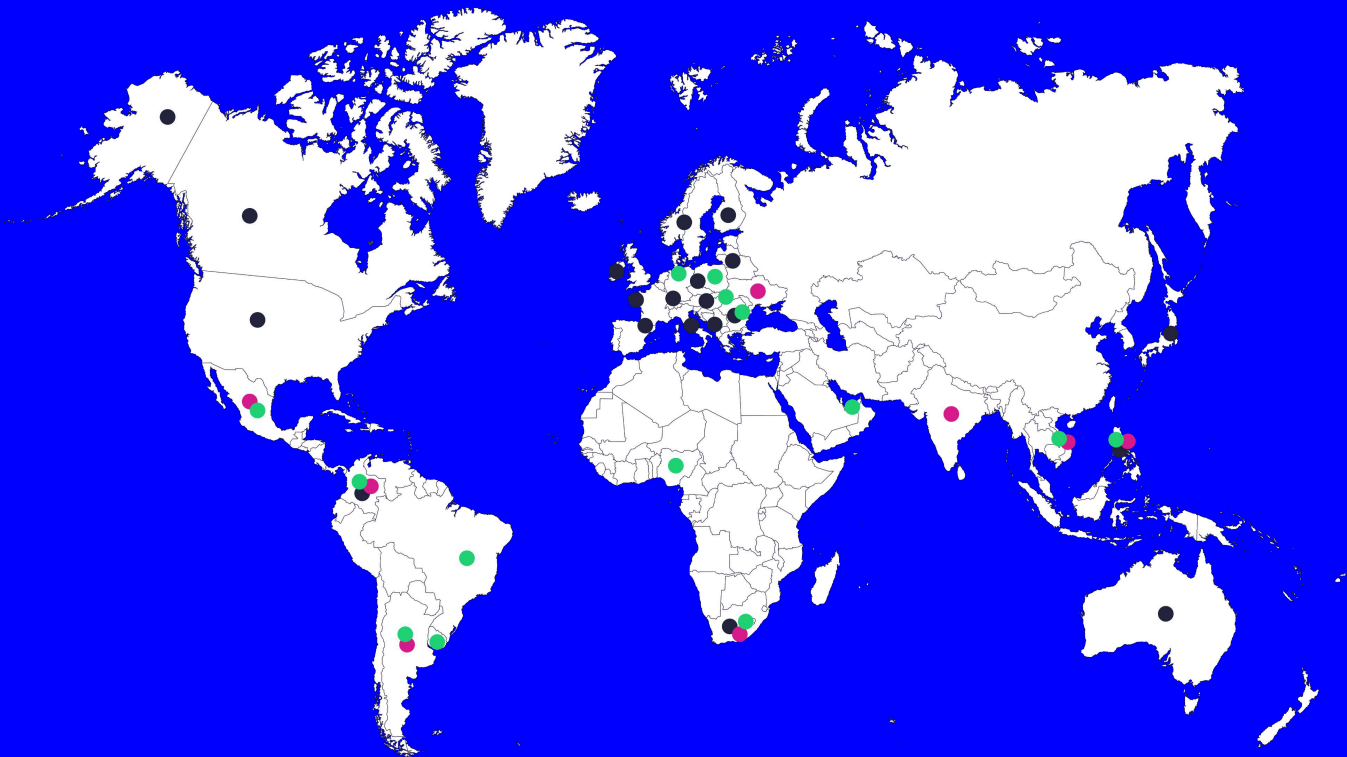
# Globale Talent-Hotspots im Trend

---

Basierend auf unserer über 13-jährigen Erfahrung im Bereich globaler Beschäftigung haben wir Trends in der globalen Talentverteilung identifiziert. Talent ist nicht zufällig verstreut – es häuft sich in Regionen, in denen Fähigkeiten reichlich vorhanden, zugänglich und kostengünstig sind. Für HR-Führungskräfte sind diese Daten bahnbrechend. Sie können Ihnen helfen, Ihre Talentstrategie 2026 über die traditionellen Märkte hinaus zu erweitern und Länder zu berücksichtigen, an die Sie vielleicht noch nicht gedacht haben:

- **Verborgene Potenziale erschließen:** Aufstrebende Talent-Hubs bieten große, qualifizierte, mehrsprachige Talentpools, die Ihre Gesamtbeschäftigungskosten für Positionen wie Engineering oder Kundensupport erheblich senken können.
- **Entscheidende Kompetenzlücken:** Finden Sie KI- und Big-Data-Experten in kostengünstigen Regionen, um die Wachstumsziele Ihres Unternehmens zu erreichen.
- **Internationale Widerstandsfähigkeit aufbauen:** Schützen Sie Ihre Belegschaft im Jahr 2026 vor lokalem Talentmangel und geopolitischer Volatilität.

Unternehmen aller Größen nutzen EOR-Partnerschaften, um neue Märkte ohne den Zeit- und Kostenaufwand für die Einrichtung von Unternehmen zu erschließen. Die folgende Grafik zeigt die aktuellen Talenttrends. Stellen Sie jedoch immer sicher, dass Sie diese Informationen anhand Ihrer individuellen Bedürfnisse und der neuesten Marktbedingungen validieren.



## Talent-Hotspots nach Position

Bestimmte Regionen bieten stärkere Talentpools für bestimmte Rollen. Hier sind einige Beispiele:

	Traditionelle Hubs	Kosteneffiziente Skalierung	Aufstrebende Talent-Hubs
<b>Engineering und Entwicklung</b>	EU, USA, Kanada, Australien	Indien, Philippinen, Vietnam, Ukraine	Polen, Rumänien, Brasilien, Mexiko, Argentinien, Kolumbien
<b>Kundenerfolg und Support</b>	Philippinen, Irland, Portugal	Mexiko	Kolumbien, Südafrika
<b>Marketing und Kreatives</b> Digitales Marketing	Großbritannien, USA, Kanada, Australien	Philippinen, Indien, Südafrika, Nigeria	Deutschland, Brasilien, Argentinien, Mexiko, Kolumbien, Polen, Rumänien, Ukraine, Spanien, Portugal
Erstellung von Inhalten	Irland	Philippinen, Südafrika	Brasilien, Uruguay, Deutschland
Design	Großbritannien, USA, Kanada, Australien, Deutschland, Italien, Japan, Spanien	Polen, Rumänien, Ukraine, Brasilien, Argentinien, Mexiko, Kolumbien, Vietnam, Philippinen	Polen, Rumänien, Ukraine, Brasilien, Argentinien, Mexiko, Kolumbien, Vietnam, Philippinen
<b>Vertrieb</b>	Irland, Portugal, Kolumbien, Philippinen, Südafrika	Südafrika, Argentinien, Indien, Philippinen, Kolumbien	Mexiko, Brasilien, Polen, Rumänien, VAE und Tschechien

---

# Wo auf der Welt stellen Unternehmen globale Talente ein?

Dies sind die Top-Länder, in denen unsere Kunden von ihrem Hauptsitz aus einstellen.

---



## **Unternehmen mit Sitz in Australien:**

USA, Großbritannien, Kanada, Neuseeland, Vietnam und Singapur



## **Unternehmen mit Sitz in Frankreich:**

Großbritannien, Spanien, Italien, Portugal und Deutschland



## **Unternehmen mit Sitz in Deutschland:**

Spanien, Italien, Niederlande, Großbritannien und Polen



## **Unternehmen mit Sitz in Singapur:**

Indonesien, Philippinen, Thailand, Malaysia und Taiwan



## **Unternehmen mit Sitz in Großbritannien:**

Spanien, Italien, USA, VAE und Schweden



## **Unternehmen mit Sitz in den USA:**

Kanada, Großbritannien, Indien, Philippinen, Mexiko, Brasilien und Deutschland

Der Wettbewerbsvorteil im Jahr 2026 hängt von Ihrer Fähigkeit ab, global zu denken und strategisch zu handeln. Die Erkundung neuer Regionen bietet ungenutztes Potenzial für kreative, technische und unterstützende Rollen.

Jedes Unternehmen ist anders und Ihre Strategie für 2026 wird einzigartig sein, aber ein Benchmark ist immer wertvoll. Um spezifische Einstellungsberatung zu erhalten, wenden [Sie sich an einen G-P-Experten](#).



# Ab 2026: Erschließen Sie Ihr globales Personalpotenzial

Führungskräfte müssen sich nun darauf konzentrieren, fortschrittliche Technologien zu integrieren, kontinuierliches Lernen zu fördern und belastbare, global verteilte Teams aufzubauen.

Um in dieser Ära des schnellen Wandels erfolgreich zu sein, benötigen Sie proaktive Strategien. KI-Governance muss über Kostensenkungen hinausgehen, um Innovation und Wachstum freizusetzen. Lernen und Entwicklung sollten eine Kernfunktion des Unternehmens sein, Qualifikationslücken schließen und Ihre Belegschaft stärken. Das Wertversprechen der Mitarbeiter muss sich auf die Lokalisierung und die Bereitstellung regionalspezifischer Vorteile verlagern, die sich auf das gesamte Wohlbefinden konzentrieren.

Am wichtigsten ist, dass Unternehmen eine grenzenlose Einstellungsstrategie verfolgen müssen. Durch die Nutzung globaler Talentpools können Unternehmen Unsicherheiten bewältigen, Risiken mindern und Chancen in einer zunehmend vernetzten Welt nutzen.

## Ihre nächsten Schritte

Der Aufbau eines Wettbewerbsvorteils beginnt damit, Erkenntnisse in die Tat umzusetzen:

- 1 Überprüfen Sie Ihre Personalstrategie:** Verwenden Sie KI, um Ihre Strategien zur Talentakquise, -bindung und -entwicklung zu bewerten. Überwachen Sie Fluktuationsraten, Einstellungsdauer, Zufriedenheitswerte und Leistungsdaten, um Verbesserungsbereiche zu ermitteln.
- 2 Verwenden Sie einen Employer of Record (EOR) für die globale Rekrutierung:** Arbeiten Sie mit einem EOR zusammen, um die internationale Rekrutierung zu vereinfachen und wettbewerbsfähige Vergütungspakete anzubieten, die Talente ansprechen und den Vorschriften entsprechen.
- 3 Investieren Sie in KI-Weiterbildungsprogramme:** Erstellen Sie maßgeschneiderte Lernpfade. Weiterbildung verwandelt Angst in Chancen und Engagement.

# Jetzt, da Sie die Trends und Prognosen kennen, verwenden Sie das Global Hiring Toolkit, um Ihre Strategie umzusetzen



[Das Global Hiring Toolkit](#) bietet praktische Rahmenbedingungen und Fachwissen von HR-Führungskräften, die sich erfolgreich durch die Feinheiten der globalen Rekrutierung navigiert haben. Keine Unsicherheit mehr. Einfach umsetzbar, Schritt-für-Schritt-Anleitung, um die globale Einstellung einfach zu machen.

## Inhalt:

- Strategien zum Aufbau Ihres Business Case für die Führung
- Anleitung zur Auswahl des richtigen Einstellungsmodells für Ihr Unternehmen
- Die 15 häufigsten rechtlichen, betrieblichen und kulturellen Fehler
- Top-Talentmärkte mit datengesteuerten Standort-Scorecards
- Eine Schritt-für-Schritt-Implementierungs-Roadmap



Bereit für den nächsten Schritt? Erkunden Sie das Toolkit oder [treten Sie mit einem G-P-Experten in Kontakt](#), um eine maßgeschneiderte Demo zu erhalten. Wir zeigen Ihnen, wie unsere globalen Beschäftigungsprodukte und EOR-Lösungen Ihren Erfolg bei globalen Einstellungen beschleunigen können.

[Buchten Sie eine Demo](#)