Workday-Report: Deutsche Beschäftigte bleiben Arbeitgebern treu – doch viele sehen keine realistischen Karrierechancen

Deutschland verzeichnet mit 78,8 Prozent die höchste Mitarbeiterbindungsrate in Europa und hat 88 Prozent der Beschäftigten im Umgang mit KI geschult. Gleichzeitig wächst ein Karriereengpass: Die externe Besetzung einer Stelle dauert mit im Schnitt 95 Tagen besonders lang.

MÜNCHEN, 19. November 2026 – Workday Rising EMEA –Workday, Inc., die vertrauenswürdige agentische Plattform für HR, Finanzen und IT, veröffentlichte heute die Deutschland-Ergebnisse seines *European Workforce Report 2026*. Die Daten zeigen eine deutliche Spannung: Arbeitgebern gelingt es, Beschäftigte langfristig zu halten. Doch mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden sieht keine Möglichkeiten für den nächsten Karriereschritt. Dies weist auf den angespannten Arbeitsmarkt hin: Beschäftigte bleiben in ihren Rollen, ohne notwendigerweise neue Chancen innerhalb ihrer Organisation zu erkennen.

Hohe Mitarbeiterbindung, begrenzte Entwicklungsmöglichkeiten

Deutschland verzeichnete im ersten Halbjahr 2026 mit 78,8 Prozent die höchste Zweijahres-Bindungsrate unter den analysierten europäischen Märkten. Damit liegt die Bundesrepublik deutlich über dem globalen Vergleichswert von 69,6 Prozent. Eine hohe Bindungsrate ist jedoch kein verlässlicher Indikator für eine zukunftsfähige Belegschaft: 52 Prozent der deutschen Beschäftigten stimmen nicht zu, dass sie in ihrer derzeitigen Organisation realistische Aufstiegsmöglichkeiten sehen.

Auch der formale berufliche Aufstieg bleibt begrenzt. Die Beförderungsquote bei einem typischen deutschen Workday-Kunden lag in den zwölf Monaten bis Juli 2026 bei 5,9 Prozent und damit deutlich unter dem globalen Vergleichswert von 8,1 Prozent. Gleichzeitig hatten deutsche interne Bewerber mit 8 Prozent die höchste Erfolgsquote unter den Ländern, für die diese Kennzahl verfügbar war. Dies deutet darauf hin, dass interne Bewerbungen erfolgreich sein können, wenn passende Stellen verfügbar sind – auch wenn die allgemeinen Beförderungsquoten niedrig bleiben.

„Menschen auf der Gehaltsliste zu halten, ist nicht dasselbe, wie sie engagiert zu halten“, sagt Chris Knörr, Group Vice President DACH bei Workday. „Hohe Mitarbeiterbindung kann schnell zu einem versteckten Risiko werden, wenn Mitarbeitende lediglich bleiben, weil der Arbeitsmarkt unsicher wirkt. Organisationen, die interne Karrierewege sichtbar machen und KI-Weiterbildungen mit konkreten Entwicklungsmöglichkeiten verbinden, werden wettbewerbsfähig bleiben.“

Unter den deutschen Beschäftigten, die im vergangenen Jahr eine interne Stelle oder Beförderung angestrebt hatten, nannten 24 Prozent als größtes Hindernis bei ihrem jüngsten Versuch, dass eine Rolle oder Beförderung verschoben, zurückgezogen oder verändert wurde. Gleichzeitig zeigen Workday-Plattformdaten, dass die interne Mobilität in Deutschland zunimmt: Bei 48 Prozent der Arbeitgeber stieg sie im ersten Halbjahr 2026 – fünf Prozentpunkte über dem globalen Vergleichswert. Dies deutet darauf hin, dass Entwicklung nicht nur über formale Beförderungen stattfindet, sondern auch über Teamwechsel oder Veränderungen innerhalb der Rolle.

Beschäftigte sind bereit für Veränderung – doch KI-Weiterbildung führt noch nicht zu Karriereoptimismus

Deutsche Beschäftigte sind grundsätzlich auf Veränderungen vorbereitet: 66 Prozent sind sehr oder äußerst zuversichtlich, dass sie sich anpassen können, wenn sich die Fähigkeiten ändern, die für ihre Rolle erforderlich sind. 72 Prozent geben an, dass sie verstehen, welche Skills oder Erfahrungen sie benötigen, um erfolgreich zu sein.

Allerdings stimmen nur 58 Prozent zu, dass ihr Arbeitgeber sie beim Aufbau von Fähigkeiten unterstützt, die künftig wertvoll sein werden. Zudem bestätigen zwar 88 Prozent der deutschen Beschäftigten, von ihrem Arbeitgeber KI-Weiterbildungen erhalten zu haben. Doch nur 39 Prozent erwarten, dass KI neue Chancen für ihre Karriere schaffen wird. Diese Lücke zwischen Weiterbildungsangeboten und wahrgenommenen Karriereaussichten kann insbesondere angesichts des Fachkräftemangels und Rollenanforderungen im Wandel ein strategisches Risiko darstellen. Für Arbeitgeber wird es daher zunehmend wichtig, nicht nur neue Technologien bereitzustellen, sondern Mitarbeitenden auch Orientierung zu geben: Sie sollten verdeutlichen, wie Rollen sich verändern und welche Entwicklungspfade offenstehen.

Eine stabile Belegschaft ist nur dann ein Wettbewerbsvorteil, wenn Mitarbeitende eine erstrebenswerte Zukunft für sich innerhalb der Organisation sehen. Unternehmen, die Skills, Karrierewege und interne Mobilität transparenter machen, können ihre vorhandenen Talente effektiver einsetzen und gleichzeitig resilienter in die nächste Phase des Arbeitsmarkts gehen.

Mehr Bewerbungen, aber längere Einstellungszeiten

Auch der externe Arbeitsmarkt bleibt widersprüchlich. Im Juli 2026 erhielt ein typischer deutscher Workday-Kunde 89 Bewerbungen pro erfolgreicher Einstellung – deutlich über dem globalen Vergleichswert von 69. Trotz dieses Bewerbungsvolumens benötigten Organisationen im ersten Halbjahr 2026 durchschnittlich 95 Tage, um eine externe Kandidatin

oder einen externen Kandidaten einzustellen. Dies war die längste Einstellungszeit unter den analysierten Märkten und 35 Tage länger als der globale Vergleichswert von 60 Tagen.

Ein Grund ist der anhaltende Skills-Mismatch: 33 Prozent der deutschen HR-Verantwortlichen nannten zu wenige Kandidaten mit den erforderlichen Kompetenzen als Grund dafür, dass Stellen unbesetzt bleiben. Die Ergebnisse zeigen, dass eine hohe Zahl an Bewerbungen nicht zwangsläufig zu schnelleren Einstellungen oder einer besseren Übereinstimmung der benötigten Fähigkeiten führt. Wer Stellen schneller besetzen möchte, sollte nicht nur extern suchen, sondern auch Skills in der bestehenden Belegschaft erkennen und weiterentwickeln.

Über den Report

Der *European Workforce Report 2026* basiert auf anonymisierten Daten von Unternehmen, die Workday Human Capital Management, Workday Recruiting und Workday Peakon Employee Voice nutzen, sowie auf zwei globalen Befragungen von Harris QuestDIY.

Die Workforce-Daten umfassen Arbeitgeber mit mindestens 250 Mitarbeitenden. Mithilfe von Qualitätsfiltern und abgestimmten Berichtszeiträumen wurden Einstellungen, Beförderungen, Beschäftigtenwachstum und Mitarbeiterbindung analysiert. Die Ergebnisse enthalten Ländervergleiche über europäische Märkte hinweg, darunter Deutschland, Frankreich, Spanien, Schweden, die Schweiz und das Vereinigte Königreich.

Der Report enthält außerdem Erkenntnisse aus einer im September 2026 durchgeführten Befragung unter 6.001 Beschäftigten und Führungskräften, darunter rund 1.780 Entscheidungsträger*innen, sowie aus einer im August 2026 durchgeführten Befragung von 5.944 Beschäftigten zur KI-Nutzung bei der Arbeit und bei der Jobsuche. Beide Befragungen wurden in den USA, dem Vereinigten Königreich, Kanada, Australien, Frankreich und Deutschland durchgeführt. Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen europäischen Umfrageergebnisse beziehen sich auf Befragte im Vereinigten Königreich, Frankreich und Deutschland. Die globalen Vergleiche umfassen alle sechs untersuchten Länder.

Workday Report: German employees stay – but many see no realistic career opportunities

Despite leading Europe in retention at 78.8 percent and training 88 percent of workers on AI, Germany faces a growing career bottleneck with a 95 day external hiring lag.

MUNICH, November xx, 2026 – Workday Rising EMEA –Workday, Inc., the trusted agentic platform for HR, finance, and IT, today released the German findings from its 2026 European Workforce Report. The data reveals a sharp tension in the German labour market: employers are succeeding in retaining employees over the long term, yet more than half of workers lack visible opportunities for their next career step. This points to a cautious labour market, in which employees remain in their roles without necessarily seeing new opportunities within their organisation.

High retention, limited movement

Germany recorded the highest two-year retention rate among the European markets analysed, at 78.8 percent in the first half of 2026. This is well above the global benchmark of 69.6 percent. However, high retention is not a reliable indicator of a future-ready workforce: 52 percent of German employees do not agree that they can see realistic opportunities to progress within their current organisation.

Formal career advancement also remains limited. The typical-customer promotion rate in Germany was 5.9 percent over the rolling 12 months to July 2026 – well below the global benchmark of 8.1 percent. At the same time, German internal applicants had an 8 percent success rate, the highest among the countries for which this metric was available. This indicates that internal applications can succeed when suitable roles are available, even as overall promotion rates remain low.

“Keeping people on the payroll isn’t the same as keeping them engaged,” says Chris Knörr, Group Vice President DACH at Workday. “In Germany, companies spend an average of 95 days trying to fill roles externally, while more than half of their own workforce does not see realistic opportunities to progress internally. High retention can quickly turn into a hidden risk if employees stay simply because the job market feels uncertain. Organisations that make internal career paths visible and connect AI training to real growth opportunities will be the ones that stay competitive.”

Among German employees who pursued an internal role or promotion in the past year, 24 percent cited a role or promotion being paused, withdrawn or changed as the main barrier to their most recent attempt. At the same time, Workday platform data shows that internal mobility is increasing in Germany: 48 percent of employers recorded rising internal mobility in the first half of 2026 – five percentage points above the global benchmark. This suggests that development may not only take place through formal promotions, but also through lateral moves, redeployment or changes in role.

Employees are ready to adapt – but AI training hasn’t translated into career optimism

German employees are generally prepared for change: 66 percent are very or extremely confident that they can adapt if the skills required in their role change. 72 percent agree that they understand the skills or experience they need to succeed.

However, only 58 percent agree that their employer supports them in developing skills that will be valuable in the future. Moreover, while 88 percent of German workers say they have received AI training from their employer, only 39 percent expect AI to create new opportunities in their careers. This gap between training rollouts and perceived career prospects may pose a strategic risk, particularly amid skills shortages and changing role requirements. For employers, this makes it increasingly important not only to provide new technologies, but also to give employees direction: they should also clarify which skills will be needed, which roles are changing and what development pathways are available.

A stable workforce is only a competitive advantage when employees do not merely stay, but can also see a future for themselves within the organisation. Companies that make skills, career pathways and internal mobility more transparent can use their existing talent more effectively while becoming more resilient for the next phase of the labour market.

More applicants, but longer hiring times

The external labour market also remains contradictory. In July 2026, the typical German Workday customer received 89 applications per accepted outcome, well above the global benchmark of 69. Despite this application volume, the typical German customer took an average of 95 days to hire an external candidate in the first half of 2026. This was the longest hiring time across the markets analysed and 35 days longer than the global benchmark of 60 days.

One reason is the persistent skills mismatch: 33 percent of German hiring decision-makers cited too few candidates with the required skills as a reason roles remained unfilled. The findings show that high volume of applications does not necessarily translate into faster hiring or better skills match.

For More Information

- Insert link to Angelique’s blog.
- Insert links to regional blogs.

About the Report

The *2026 European Workforce Report* draws on de-identified data from companies using Workday Human Capital Management, Workday Recruiting, and Workday Peakon Employee Voice, alongside two global surveys conducted by Harris QuestDIY.

Workforce data covers employers with at least 250 employees, using quality filters and matched reporting periods to analyse hiring, promotions, workforce growth, and retention. Findings include country-level comparisons across European markets, including Germany, France, Spain, Sweden, Switzerland, and the UK.

The report also incorporates findings from a September 2026 survey of 6,001 employees and business leaders, including approximately 1,780 decision-makers, and an August 2026 survey of 5,944 workers examining AI use at work and in job searches. Both surveys were conducted across the United States, United Kingdom, Canada, Australia, France, and Germany. European survey findings in this release reflect respondents in the United Kingdom, France, and Germany. Global comparisons reflect all six countries surveyed.

About Workday

Workday operates at the heart of the enterprise – HR, finance, and IT – where the margin for error is effectively zero. By tightly coupling AI with the context, guardrails, and trusted processes that run the business, Workday goes beyond AI that assists with work to agents that are capable of driving measurable outcomes. More than 11,500 organizations worldwide, including more than 65 percent of the Fortune 500, trust Workday to deliver. For more information about Workday, visit workday.com.

© 2026 Workday, Inc. All rights reserved. Workday and the Workday logo are trademarks of Workday, Inc. All other brand and product names are trademarks or registered trademarks of their respective holders.

Forward-Looking Statements

This press release contains forward-looking statements including, among other things, statements regarding Workday's plans, beliefs, and expectations. These forward-looking statements are based only on currently available information and our current beliefs, expectations, and assumptions. Because forward-looking statements relate to the future, they are subject to inherent risks, uncertainties, assumptions, and changes in circumstances that are difficult to predict and many of which are outside of our control. If the risks materialize, assumptions prove incorrect, or we experience unexpected changes in circumstances, actual results could differ materially from the results implied by these forward-looking statements, and therefore you should not rely on any forward-looking statements. Risks include, but are not limited to, risks described in our filings with the Securities and Exchange Commission ("SEC"), including our most recent report on Form 10-Q or Form 10-K and other reports that we have

filed and will file with the SEC from time to time, which could cause actual results to vary from expectations. Workday assumes no obligation to, and does not currently intend to, update any such forward-looking statements after the date of this release, except as required by law.

Any unreleased services, features, or functions referenced in this document, our website, or other press releases or public statements that are not currently available are subject to change at Workday's discretion and may not be delivered as planned or at all. Customers who purchase Workday services should make their purchase decisions based upon services, features, and functions that are currently available.

---

https://de-de.newsroom.workday.com/2026-11-19-Workday-Report-Deutsche-Beschaeftigte-bleiben-Arbeitgebern-treu-doch-viele-sehen-keine-realistischen-Karrierechancen