Heyjobs

# 10 Trends für Recruiting-Erfolg 2026

Übersicht & Fahrplan zu den wichtigsten Entwicklungen laut Expert:innen

# Wie ist der Stand für Wirtschaft und Jobmarkt?

Ein spannendes Paradoxon prägt den Arbeitsmarkt 2026: Während die deutsche Wirtschaft nach drei Jahren endlich wieder leichte Wachstumsimpulse zeigt, schrumpft laut IAB-Prognose zum ersten Mal in der Geschichte die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte aufgrund des fortschreitenden demografischen Wandels. Der Arbeitsmarkt verliert täglich an qualifizierten Fachkräften.

## Was bedeutet das für Sie als Recruiter:in?

Talente werden zur knappsten Ressource für den Unternehmenserfolg. Dadurch sind Sie nicht bloß Personalbeschaffer:in, sondern strategische Wachstumsgestalter:in. Neue Strategien müssen her. Gefragt sind jetzt proaktive und agile Recruiting-Strategien. Künstliche Intelligenz wird dabei zum entscheidenden Werkzeug, um die richtigen Talente effizient zu finden und langfristig für Ihr Unternehmen zu gewinnen.

**In unserem E-Book stellen wir Ihnen die 10 wichtigsten Recruiting-Trends für 2026 vor, mit exklusiven Einblicken unserer HeyJobs-Expert:innen.**


1. KI-Agenten: Recruiting auf Autopilot
2. GEO: Sichtbarkeit in der KI-Jobsuche steigern
3. Die neue Bewerbungswelle
4. Arbeitgeberidentität: Vom Schein zum Sein
5. Die 360°-Recruiting-Strategie
6. Skills wie ein Schweizer Taschenmesser
7. KI-Partnerschaft
8. Empathie als mächtigstes Werkzeug
9. Der Wandel zum Talent Advisor
10. Back to Basics

TREND 1

# KI-Agenten: Recruiting auf Autopilot

„Nach dem Hype 2025 um KI-Agenten rechne ich 2026 damit, dass **das Erstellen von KI-Agenten einfacher** wird. Zum Beispiel, indem agentische KI-Browser (wie Atlas für ChatGPT oder Comet für Perplexity) Aufgaben im Hintergrund automatisiert erledigen, während wir uns parallel anderen Aufgaben widmen. Für viele ist das Entwickeln eigener KI-Agenten mit sogenannten NoCode-Tools wie n8n fachlich herausfordernd – umso besser, wenn agentische KI-Browser uns mit vergleichbaren Fähigkeiten unterstützen."

**Daniela Chikato, Gründerin talentrakete GmbH**

## Warum KI-Agenten weiterhin das Recruiting prägen

KI-Tools verlieren ihren experimentellen Charakter. Ihre Implementierung wird noch einfacher, wodurch Recruiter:innen kein Spezialwissen mehr benötigen und wertvolle Zeit für ihre strategischen Aufgaben gewinnen.

## Wie setze ich KI-Agenten richtig ein?

Identifizieren Sie zeitraubende, repetitive Arbeiten (Analyse von Lebensläufen, Kommunikation mit Bewerber:innen, Terminplanung, etc.) und automatisieren Sie diese mit KI.

→ Daniela Chikato zeigt Ihnen, wie ChatGPT dabei zu Ihrem Recruiting-Buddy wird.

Schulen Sie Ihre Mitarbeiter:innen bezüglich KI-Tools, um eine erfolgreiche Implementierung zu gewährleisten. Prüfen Sie Compliance-Richtlinien (u.a. den EU AI Act, der ab August 2026 vollständig greift).

→ Leitfaden zur EU KI-Regulierung im Recruiting mit Rechtsanwalt Daniel Balzert

TREND 2

# Sichtbarkeit in der KI-Jobsuche steigern

2025 hat die digitale Sichtbarkeit im Recruiting grundlegend verändert. 2026 müssen wir proaktiv werden, statt nur zu reagieren. Die entscheidende Frage ist nicht mehr nur 'Wie nutze ich KI im Recruiting?', sondern auch: 'Wie nutzen Kandidat:innen KI für ihre Jobsuche?' **Auffindbarkeit in KI-Suchen** ist deshalb meiner Meinung nach einer der wichtigsten Trends 2026.

**Lea Martin, Expertin für Digitalisierung und organische Reichweite im Recruiting, UNTERWALD**

## Warum Auffindbarkeit 2026 wichtig ist

Jobsuchende greifen vermehrt auf KI-Tools wie ChatGPT, Gemini & Co. zurück, um passende Stellen zu finden. Um dort sichtbar zu sein, müssen Stellenanzeigen für KI-Tools optimiert werden. Das Stichwort dazu heißt GEO (Generative Engine Optimization). Ohne eine Anpassung für KI-Tools werden Stellenangebote bei Suchen schlicht übersehen.

## Wie werden meine Jobs in der KI-Ära auffindbar?

Ohne **solide SEO-Basis** funktioniert auch GEO nicht. Sorgen Sie für technisch saubere, mobil-ptimierte Jobangebote und Karrierewebseiten. Achten Sie auf klare Jobtitel, Headlines, Bullet Points und semantische Tags. Vermeiden Sie Fließtext-Wüsten.

Schreiben Sie in **natürlicher Sprache**. Beantworten Sie typische Fragen direkt in der Stellenanzeige ("Ist Homeoffice möglich? Ja, 3 Tage pro Woche"). Nutzen Sie **strukturierte Daten** (Schema Markup) und conversational **Keywords**. KI-Tools belohnen Transparenz und Vollständigkeit.

Kontrollieren Sie regelmäßig, wie KI-Tools auf Ihre Jobanzeigen reagieren, indem Sie **typische Suchanfragen** in die gängigsten Tools eingeben.

→ In Lea Martin's Präsentation SEO vs. GEO für Stellenanzeigen finden Sie weitere praktische Tipps und Tools, um Ihre Sichtbarkeit zu erhöhen.

TREND 3

# Die neue Bewerbungswelle

Der **Bewerbungstsunami** beschreibt das Phänomen, dass viele Recruiter:innen von Bewerbungen überflutet werden, die von KI erstellt und verbreitet werden, verstärkt durch Faktoren wie eine zunehmend angespannten Arbeitsmarksituation, flexible Arbeitsbedingungen und globale Umzugsbereitschaft. Eine Flut, die paradoxerweise das Besetzen offener Stellen erschwert, da die Kandidat:innenprofile immer beliebiger werden.

**Dimitri Knysch, Co-CEO, Cammio**

## Warum sprechen wir 2026 von einem Bewerbungstsunami?

Bewerben ist für Talente durch KI, niedrige Hürden und Remote-Arbeit so einfach wie nie. Das führt zu einer Flut an Bewerbungen, bei denen es aber oft an Qualität und Passgenauigkeit mangelt. Für Sie als Recruiter:in steigt der Aufwand in der Vorauswahl massiv, ohne dass die Zahl geeigneter Kandidat:innen wächst. Effektive Filterstrategien sind deshalb entscheidend.

## Wie reite ich erfolgreich die Bewerbungswelle?

**Definieren Sie klare Search Personas**: Was sind Must-haves, was Nice-to-haves? Ein präzises Anforderungsprofil schärft Ihre Stellenanzeige und verbessert die Qualität der Bewerbungen.

Nutzen Sie **automatisierte Filtermechanismen**, um sich direkt auf die vielversprechendsten Kandidat:innen fokussieren zu können.

→ Der KI-Screening-Assistent von HeyJobs übernimmt die Vorqualifizierung für Sie und liefert Ihnen nur passende Kandidat:innen-Profile.

**Führen Sie strukturierte Interviews** nach Impact, Skills und echtem Teamfit.

→ Halten Sie sich an die 6 Tipps für eine valide Personalauswahl von Sarah Böning & Dimitri Knysch.

”

# 2026 wird paradox. Arbeitskräftemangel bei gleichzeitiger Arbeitslosigkeit und KI-Kandidat:innen treffen auf KI-Recruiter:innen.

Marius Luther, CEO & Gründer, HeyJobs

TREND 4

# Arbeitgeberidentität – vom Schein zum Sein

Die Relevanz einer **strategisch hergeleiteten Arbeitgeberidentität** wird 2026 noch wichtiger werden. Dabei werden Messbarkeit, Experience und KI die drei Schlüssel sein: Messbarkeit ermöglicht klare KPIs mit entsprechenden Budgets. Employer Experience wird unersetzlich: Nicht nur Schein, sondern auch Sein steht im Vordergrund. Und mit Blick auf die KI wird aus dem Hype ein Werkzeug: Zur Verbesserung von Candidate- und Employee Journey, stärkerer Personalisierung und genauerer Datenanalyse.

**Marcus Merheim, Gründer hooman EMPLOYER MARKETING**

## Warum ist eine authentische Arbeitgeberidentität 2026 entscheidend?

Kandidat:innen durchleuchten heute Ihr Unternehmen auf allen Kanälen und prüfen die gelebte Realität auf Social Media und Kununu. Ohne eine authentische Arbeitgeberidentität verlieren Sie gute Talente.

## Wie mache ich meine Arbeitgebermarke erlebbar?

**Messen & Verstehen**: Implementieren Sie ein Feedback-System in der Candidate Experience und schaffen Sie eine Datenbasis, um Stärken und Schwächen zu erkennen.

→ Nutzen Sie dafür das Employer Branding Framework von Marcus Merheim

Sorgen Sie für **Social-Proof**: Schaffen Sie ein Corporate-Influencer-Programm, das Einblicke in den Arbeitsalltag, die Kultur und Projekte gibt und pflegen Sie Ihr Kununu-Profil.

Setzen Sie auf **Gehaltstransparenz**: Die Entgelttransparenzrichtlinie gilt 2026 – nutzen Sie sie proaktiv als Chance für Ihr Employer Branding.

→ Ihr Fahrplan für transparente Vergütung ab 2026

TREND 5

# Die 360°-Recruiting-Strategie – Ganzheitlichkeit führt zum Erfolg

Die Demographie macht keinen Halt, nur weil das erhoffte Wirtschaftswachstum gerade noch auf sich warten lässt. Deswegen wird es 2026 weiter darum gehen, die eigene **Talent-Acquisition-Organisation** so aufzustellen, dass sie in der Lage ist, exzellentes Recruiting auf allen Ebenen mit Blick auf **People, Process & Tech** zu gewährleisten.

**Marcel Rütten, Berater für Recruitingstrategie,**
**HR-Blogger & Autor, Gründer Schicht im Schacht**

## Warum das 2026 wichtig ist

Eine neues Tool bringt nichts, wenn das Team es nicht beherrscht. Ein motiviertes Team kann nichts ausrichten, wenn die Prozesse es ausbremsen. Nur wer das Zusammenspiel von Mensch, Prozess und Technik als Ganzes optimiert, kann kurzfristigen Einstellungsbedarf und nachhaltige Personalplanung sichern.

## Wie führe ich eine 360°-Recruiting-Strategie ein?

**Starten Sie mit einem Prozess-Audit**: Visualisieren Sie Ihre gesamte Candidate Journey von der Bedarfsanalyse bis zum Onboarding.

→ Im Webinar Recruiting Analytics von Marcel Rütten lernen Sie, wie Sie Ihre Prozesse optimieren.

**Schaffen Sie Kompetenz**. Der Erfolg Ihrer Strategie steht und fällt mit den Fähigkeiten Ihres Teams. Investieren Sie in Ihre Mitarbeiter:innen.

**Investieren Sie problemorientiert, nicht technologiegetrieben**: Investieren Sie erst dann in neue Tools, wenn eine manuelle Aufgabe nachweislich zu viel Zeit kostet, wichtige Daten fehlen oder eine schlechte Candidate Experience entsteht. Vermeiden Sie Insellösungen.

TREND 6

# Skills wie ein Schweizer Taschenmesser – die Toolbox für Recruiter:innen 2026

Für Recruiter:innen **bleiben viele Skills 2026 wichtig**. KPI-Denken; Prompting & Workflow-Design mit KI; Storytelling fürs Personalmarketing; Produkt-Mindset (Candidate Journey wie ein Produkt managen); Change- & Stakeholder-Management; strategisches Recruiting: Wertbeitrag kennen, in Business Cases denken und einen Recruiting-Fahrplan je nach Hiring-Bedarf definieren; gute Eignungsdiagnostik & solide Prozessdenke. Plus: Offenheit, Experimentierfreude und die Fähigkeit, die Hiring-Manager auf dieser Recruitingreise zu befähigen.

**Sarah Böning, Inhaberin der Beratung Talent Centric**

## Warum sprechen wir 2026 von einer Skill-Toolbox wie ein Schweizer Taschenmesser?

Die Anforderungen an Recruiter:innen werden immer komplexer. Ihre Vielseitigkeit, von Datenanalyse bis Storytelling, unterscheidet am Ende durchschnittliches von herausragendem Recruiting.

## Wie werde ich zum Recruiting-Allrounder?

**Entwickeln Sie ein zukunftsfähiges Kompetenzprofil für Recruiter:innen**: Legen Sie fest, welche Fähigkeiten morgen den Unterschied machen.

**Schaffen Sie eine Kultur des Experimentierens**, um neue Strategien zu testen und aus Erfolgen wie auch aus Fehlern zu lernen.

**Machen Sie Weiterentwicklung zur Priorität**: Fördern Sie proaktiv eine Kultur des lebenslangen Lernens, um als Team immer einen Schritt voraus zu sein. Nutzen Sie dafür zum Beispiel unser Wissensportal.

TREND 7

# KI-Partnerschaft - Die Balance zwischen Effizienz und Menschlichkeit

KI zu nutzen ist keine Option mehr, sondern eine Notwendigkeit. Kund:innen, Bewerber:innen, Mitarbeiter:innen und Lieferant:innen erwarten zurecht eine **perfekte Kombination** aus den menschlichen Stärken wie Empathie, Gespräch, Zuhören, usw. und den KI-Stärken wie Daten, Text, Vor- und Nachbereitung.

**Martin Jäger, CEO, Huntercoach**

## Warum das 2026 wichtig ist:

Die Zeiten von “Entweder-Oder” sind vorbei. Kandidat:innen erwarten schnelle, datengetriebene Prozesse UND persönliche, empathische Kommunikation. 2026 müssen Recruiter:innen eine Symbiose zwischen KI-Effizienz und menschlicher Empathie meistern.

## Wie setze ich KI strategisch ein?

**KI als Vorbereiter**: Lassen Sie KI-Tools Bewerbungen vorqualifizieren. So können Sie sich im persönlichen Gespräch voll und ganz auf die Person konzentrieren, statt nur Fakten abzufragen.

**KI für maximale Reaktionsgeschwindigkeit**: Setzen Sie automatisierte Workflows auf, die Kandidat:innen unmittelbar nach einer positiven Entscheidung (z.B. passendes Screening-Ergebnis) eine Einladung zum nächsten Schritt senden.

**Automatisierung mit Herz**: Standardisieren Sie die Prozesse (z. B. Vorqualifizierung, Terminfindung), aber nicht die Kommunikation. Das ist Ihre Chance, eine Bindung zu Kandidat:innen herzustellen.

„

**Wir werden viele KI-Überraschungen erleben, die wir uns heute noch nicht ausmalen können. Der Innovationsfortschritt ist mit immensem Tempo unterwegs.**

Daniela Chikato

TREND 8

# Empathie als mächtigstes Werkzeug

“Es wird viel über Tools gesprochen. Doch im Handwerk zeigt sich immer deutlicher, dass Technik nur dann wirkt, wenn wir als Menschen wirken. Wir leben in einer Zeit, in der sichtbar wird, was passiert, wenn wir nicht aufeinander achten. Für Betriebe heißt das: Kommunikation, echte Präsenz und ein zugewandter Umgang wiegen mehr als jedes Feature. **Das stärkste Tool bleibt Empathie**. Sie entscheidet einzig und allein darüber, ob Menschen bleiben, kommen oder weiterziehen.”

**Kathrin Post-Isenberg,**
**Steinmetzmeisterin & Expertin für Personalthemen im Handwerk**

## Warum Empathie 2026 wichtig ist

KI erleichtert viele Abläufe im Recruiting. Parallel dazu wächst der Wunsch nach Wertschätzung und menschlicher Interaktion. Empathie kann hier das Zünglein an der Waage sein und ist 2026 kein “Soft Skill” mehr, sondern entscheidender Wettbewerbsvorteil.

## So reagieren Recruiter:innen richtig:

Schaffen Sie **persönliche Touchpoints**, statt nur auf automatisierte Kommunikation zu setzen und geben Sie zeitnahes Feedback.

**Sagen Sie professionell und wertschätzend ab**: Rufen Sie Top-Bewerber:innen persönlich an und fragen Sie, ob Sie sie für zukünftige Positionen im Talent Pool behalten dürfen.

**Preboarding**: Nutzen Sie die Zeit zwischen Vertragsunterschrift und erstem Arbeitstag für ein gemeinsames Team-Event. Signalisieren Sie: „Du gehörst schon jetzt dazu.“

**Onboarding**: Stellen Sie neuen Mitarbeiter:innen einen “Buddy” zur Seite. Führen Sie regelmäßige Check-ins durch, in denen es nicht nur um Leistung, sondern um das persönliche Ankommen und Wohlbefinden geht.

TREND 9

# Der Wandel zum Talent Advisor

„2026 verschiebt sich Recruiting klar in Richtung **Talent Advising**: TA-Teams beraten, ob Rollen überhaupt besetzt, umgestaltet oder automatisiert werden. Grundlage sind Workforce- und Skill-Daten, Szenario-Analysen und der gezielte Einsatz von KI, um Kapazitäten zu schaffen und fundiert zu entscheiden: build, buy, borrow, bots."

**Katharina Menzel, Head of Recruiting, HeyJobs**

## Warum ist strategische Beratung die neue Kernkompetenz im Recruiting?

Reaktives Recruiting reicht bei Fachkräftemangel und Kostendruck nicht mehr aus. 2026 rückt die strategische Beratung in den Fokus: Talent Advisor lösen Geschäftsprobleme, statt "nur" Stellen zu besetzen. Dieser Wandel vom Dienstleister zum Berater ist entscheidend, um Kosten zu sparen, die Agilität des Unternehmens zu erhöhen und den Personalaufbau zukunftssicher zu gestalten.

## Wie werde ich zum Talent Advisor?

**Build, buy, borrow, bots**: Analysieren Sie mit den Fachbereichen, ob eine Rolle neu besetzt ("buy"), intern entwickelt ("build"), temporär extern besetzt ("borrow") oder durch Automatisierung ("bots") umgestaltet werden sollte.

**Etablieren Sie datenbasierte Entscheidungsprozesse**: Nutzen Sie Workforce- und Skill-Daten sowie Szenario-Analysen als fundamentale Grundlage, um fundierte Empfehlungen für den Personalbedarf abzugeben.

**Setzen Sie KI gezielt zur Kapazitätssteigerung ein**: Automatisieren Sie operative Aufgaben, um Freiräume für strategische Beratung zu schaffen. KI unterstützt dabei, die Daten zu analysieren und die verschiedenen Optionen des Frameworks effizient zu bewerten.

TREND 10

# Zurück in die Zukunft – Back-to-Basics

"Recruiting 2026 ist ein **Spagat**. Wir brauchen einerseits "Back-to-Basics", weil viele Unternehmen immer noch an den einfachsten Dingen scheitern, wie klare Prozesse, saubere Kommunikation, verlässliche Rückmeldungen. Andererseits wird es "**multi-channeliger**": Social Recruiting, Corporate Influencer und Content Creation auf LinkedIn, Instagram und TikTok sind keine Kür mehr, sondern eine Grundvoraussetzung. KI und Automatisierung werden unterstützen, aber am Ende entscheiden Transparenz, Wertschätzung und Ehrlichkeit darüber, ob Vertrauen entsteht und genau das gewinnt Kandidat:innen, nicht der am besten optimierte Algorithmus."

**Johnna Geisler, Gründerin von JOGE., Autorin, LinkedIn-Business-Creatorin**

## Warum sind Grundlagen in der KI-Ära wichtiger denn je?

Kandidat:innen sind nahtlose Online-Erfahrungen und schnelle Rückmeldungen gewohnt und erwarten diese auch im Bewerbungsprozess. Stimmen diese Basics nicht, ist jede Investition in neue Kanäle oder KI-Tools verbranntes Geld.

## So meistern Sie den Spagat zwischen zahlreichen Kommunikationskanälen:

**Definieren Sie Service-Level-Agreements (SLAs) für Ihr Recruiting**: Legen Sie verbindliche Antwortzeiten für jede Phase fest (z.B. "Eingangsbestätigung < 24h", "Feedback nach Erstgespräch < 48h"). Machen Sie diese Versprechen intern und extern sichtbar.

**Strategisches Kanal-Management:** Die Kunst besteht darin, auf den richtigen Kanälen präsent zu sein. Seien Sie dort präsent, wo Ihre Zielgruppe ist.

→ Tipps für Ihren Social-Media-Auftritt erhalten Sie in Johanna Geisler's LinkedIn Recruiting Masterclass sowie Kathrin Post-Isenbergs Webinar Social Media für Fachkräfte

# Der Weg nach vorn: Trends erfolgreich umsetzen

## Die Recruiting Trends 2026 sind von Gegensätzen geprägt

Technologie und Menschlichkeit, Automatisierung und Empathie, Innovationen und Grundlagen. Sie werden als Recruiter:in erfolgreich sein, wenn Sie diese scheinbaren Widersprüche auflösen und zu einer kohärenten Strategie verbinden können.

Doch Sie müssen nicht alles auf einmal umsetzen. Beginnen Sie mit den Bereichen, die den größten Erfolg versprechen, und optimieren Sie Ihre Strategie kontinuierlich.

## Wir begleiten Sie gern als Partner.

Mit unserer Technologie und Expertise setzen Sie die Recruiting-Trends gewinnbringend um und machen Ihr Recruiting fit für die Herausforderungen und Chancen der Zukunft.

**HeyJobs kennenlernen**