

HERBST 2026



**Mehr Reichweite.
Weniger Signal.
Höhere Anforderungen.**

**VONQ
VIEW**

Wie KI Talent Attraction verändert und worauf es für TA-Teams jetzt ankommt

Im Überblick

Die letzten Monate des Jahres bringen traditionell eine neue Dynamik in den Talentmarkt. Recruiting-Prioritäten gewinnen an Tempo, Kandidaten werden aktiver und der Druck steigt, Ziele noch vor Jahresende zu erreichen. 2026 trifft diese saisonale Dynamik jedoch auf einen deutlich größeren strukturellen Wandel.

KI erhöht Tempo und Volumen auf beiden Seiten des Recruitings. Arbeitgeber können Stellen effizienter erstellen und verbreiten, während Kandidaten mit weniger Aufwand Jobs finden, Arbeitgeber recherchieren und zunehmend optimierte Bewerbungen einreichen.

Die Chance geht über die Automatisierung einzelner Recruiting-Aufgaben hinaus. Je mehr operative Aufgaben KI übernimmt, desto stärker orchestrieren TA-Teams den gesamten Recruiting-Prozess: Sie definieren Strategie und Kriterien, überwachen KI-gestützte Empfehlungen und setzen menschliche Aufmerksamkeit dort ein, wo Urteilsvermögen, Empathie und Verantwortlichkeit am meisten zählen. Diese Herbstausgabe des VONQ View zeigt, wie TA-Teams die richtigen Talente erreichen, stärkere Signale erkennen und Vertrauen schaffen können, während KI beide Seiten des Recruitings verändert.

Drei eng verbundene Prioritäten für TA-Teams:

01

Attract:

Mit überzeugenden Inhalten, intelligenter Stellenverteilung und unverwechselbarem Employer Storytelling Aufmerksamkeit gewinnen.

02

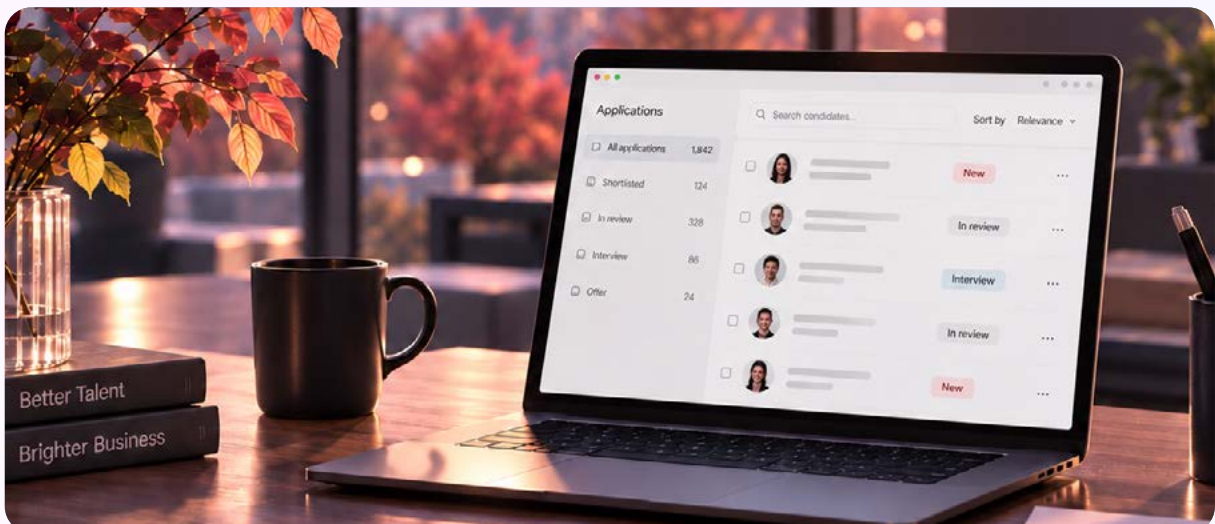
Signal:

Aussagekräftige Hinweise auf Fähigkeiten und Potenzial erkennen, während Bewerbungsvolumen steigen und klassische CV-Signale an Aussagekraft verlieren.

03

Trust:

KI transparent einsetzen, mit klaren Verantwortlichkeiten und menschlicher Kontrolle bei wichtigen Entscheidungen.

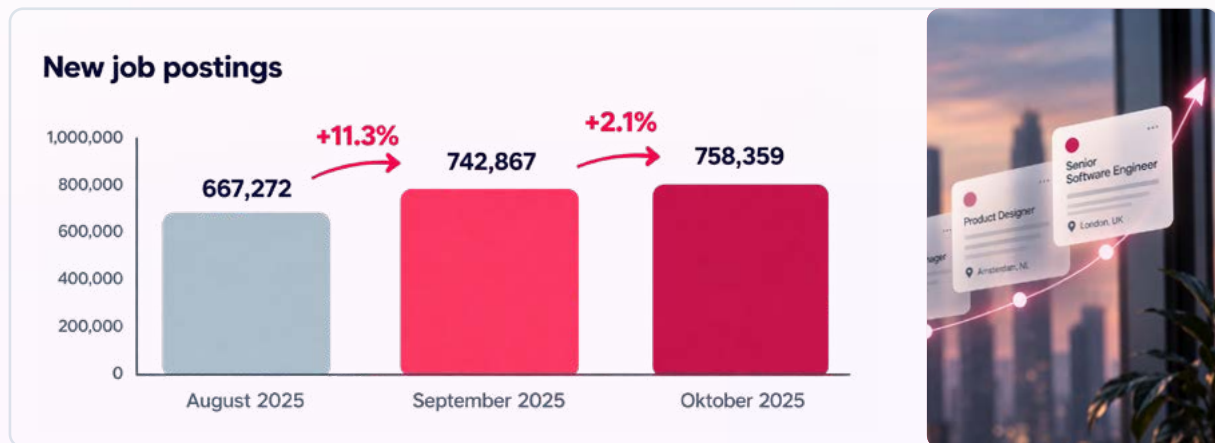


Der Herbst bringt neue Dynamik in den Talentmarkt

Die Daten aus 2025 zeigen das saisonale Muster deutlich. 2026 trifft die vertraute Herbst-Dynamik jedoch auf einen größeren strukturellen Wandel: den zunehmenden Einsatz von KI auf Arbeitgeber- und Kandidatenseite.

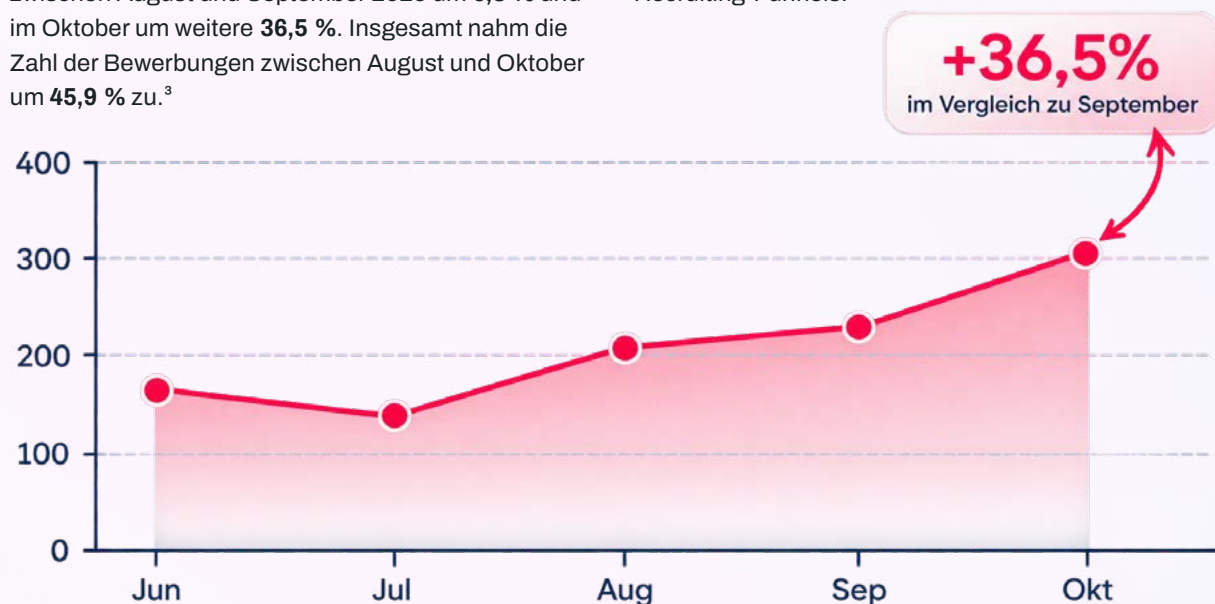
September gilt traditionell als der Monat, in dem das Recruiting nach dem Sommer wieder anzieht. Die Daten zeigen jedoch, dass er vielmehr den Auftakt zu einer breiteren Einstellungswelle im Herbst markiert.

In Großbritannien stieg die Zahl neuer Stellenausschreibungen laut Daten der Recruitment and Employment Confederation (REC) zwischen August und September 2025 um **11,3 % auf 742.967**.¹ Die Dynamik setzte sich auch im vierten Quartal fort: Im Oktober kamen weitere **2,1 % auf 754.359 neue Ausschreibungen** hinzu. Gleichzeitig lag die Gesamtzahl aktiver Stellenausschreibungen **7,5 % über dem Vorjahresniveau**.²



Die proprietären Job-Marketing-Daten von VONQ geben einen richtungsweisenden Einblick in diese Herbst-Dynamik. In einer konsistenten Stichprobe von Unternehmen aus Finanzdienstleistungen, Industrieausrüstung und Technologie stieg die Zahl der Bewerbungen auf über VONQ ausgespielte Stellen zwischen August und September 2025 um **6,8 %** und im Oktober um weitere **36,5 %**. Insgesamt nahm die Zahl der Bewerbungen zwischen August und Oktober um **45,9 %** zu.³

Auch die Bewerbungsaktivität zieht an. VONQ-Daten zeigen, dass die Zahl der Bewerbungen im September 2025 28,1 % über dem Durchschnitt von Juli und August lag. Der Herbst bringt damit steigende Recruiting-Aktivität und eine neue Dynamik im Bewerbermarkt zusammen und erhöht den Druck auf beide Seiten des Recruiting-Funnels.



Dieses Jahr bekommt der Herbst einen KI-Boost

2026 kommt zu dieser vertrauten saisonalen Beschleunigung eine weitere Dynamik hinzu: KI verändert, wie Arbeitgeber und Talente im Recruiting agieren. Arbeitgeber können Stellenangebote einfacher erstellen und verbreiten. Gleichzeitig können Kandidaten mit weniger Aufwand als je zuvor passende Jobs finden, Arbeitgeber recherchieren und Bewerbungen vorbereiten.

Für TA-Teams wird es damit immer schwieriger, einfach zur gewohnten Recruiting-Routine zurückzukehren. Wer diesen Herbst erfolgreich sein will, muss bewusster entscheiden, wo Technologie und menschliche Aufmerksamkeit den größten Mehrwert schaffen. Und das beginnt mit der ersten Herausforderung im Recruiting-Prozess: von den richtigen Talenten wahrgenommen zu werden.

01 Aufmerksamkeit gewinnen: Wie werden Arbeitgeber zu der Chance, die Talente wahrnehmen?

Talent Attraction ist zunehmend eine Frage der Aufmerksamkeit. Kandidaten begegnen Jobangeboten auf Jobbörsen, in Suchmaschinen, sozialen Medien, beruflichen Netzwerken und über eine wachsende Zahl KI-gestützter Discovery-Tools. Gleichzeitig können Arbeitgeber Recruiting-Inhalte schneller denn je erstellen und verbreiten.

Doch mehr Stellen auszuschreiben oder mehr Content zu produzieren, garantiert noch lange nicht die Aufmerksamkeit der richtigen Talente. Arbeitgeber müssen drei miteinander verbundene Entscheidungen treffen:

Was sagen wir, wo sind wir präsent und wie sorgen wir dafür, dass unser Angebot heraussticht?



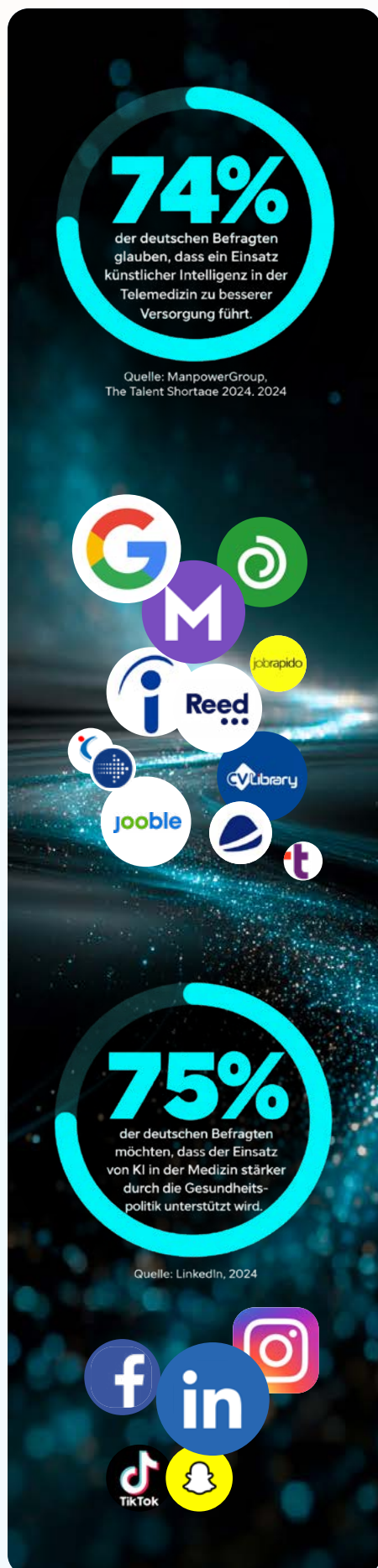
Von der Stellenanzeige zum Bewerbungsgrund

Für viele Kandidaten beginnt die Jobsuche mit einer Suchanfrage. 36 % der Jobsuchenden suchen nach einer exakten Stellenbezeichnung. Klare, auffindbare Inhalte entscheiden daher mit darüber, ob ein Job überhaupt entdeckt wird.⁴ Doch Sichtbarkeit ist nur der erste Schritt. Der Inhalt muss Talenten auch einen Grund geben, sich näher mit der Stelle zu beschäftigen und sich zu bewerben.

KI kann Arbeitgeber dabei unterstützen, über verschiedene Rollen, Märkte und Sprachen hinweg konsistente und zielgruppenrelevante Inhalte zu erstellen. Da die Jobsuche zunehmend über die klassische Keyword-Suche hinausgeht, werden Struktur und Klarheit von Stelleninhalten immer wichtiger dafür, welche Jobs Suchmaschinen und KI-gestützte Tools überhaupt sichtbar machen.

SO HILFT EQO

EQO Write erstellt markenkonforme Stelleninhalte in über 30 Sprachen, optimiert für die Auffindbarkeit über klassische und KI-gestützte Suche, und prüft sie auf Bias und inklusive Sprache.



Dort präsent sein, wo die richtigen Talente sind

Die Recruiting-Medienlandschaft wird immer fragmentierter. Generalistische Jobbörsen bleiben relevant, doch Talente entdecken Jobs längst auch über spezialisierte Plattformen, Aggregatoren, berufliche Netzwerke, Suchmaschinen und Social Media. Den einen Channel-Mix, der für jede Rolle, jeden Markt und jede Zielgruppe gleichermaßen funktioniert, gibt es nicht. Damit wird die Verteilung von Stellenanzeigen zunehmend zu einer strategischen Entscheidung statt zu einer reinen Publishing-Aufgabe. Statt zu fragen: „Wo sollten wir diese Stelle veröffentlichen?“, müssen Arbeitgeber wissen: „Wo erreichen wir genau diese Talente und welche Kanäle liefern tatsächlich Ergebnisse?“ Daten machen diese Entscheidung dynamischer. Bisherige Performance-Daten können den optimalen Channel-Mix zum Kampagnenstart bestimmen, während aktuelle Kampagnendaten zeigen, wo Bewerbungen entstehen und wohin Budgets verlagert werden sollten. **Das Ziel ist nicht maximale Reichweite, sondern relevante Reichweite.**

SO HILFT EQO

EQO Distribute verbindet Multiposting, Programmatic Advertising und datenbasierte Ausspielung auf mehr als 5.000 Kanälen. KI empfiehlt den passenden Media-Mix und optimiert Budgets auf Basis der Performance.

Gesehen werden heißt noch lange nicht auffallen

Die richtige Zielgruppe zu erreichen, schafft Sichtbarkeit. Erst ein unverwechselbares Employer Storytelling sorgt für Aufmerksamkeit. 75 % der Jobsuchenden beziehen die Arbeitgebermarke in ihre Entscheidung ein, bevor sie sich bewerben. Kandidaten müssen daher mehr sehen als eine gut formulierte Stellenbeschreibung.⁵ Kurzvideos, Bilder und authentische Geschichten von Mitarbeitenden machen Jobs und Arbeitgeber greifbarer. Always-on Employer Branding schafft zudem Vertrautheit, noch bevor eine konkrete Stelle den Anlass gibt, aktiv zu werden. KI kann bestehende Stellen- und Employer-Brand-Inhalte schneller in kanalspezifische Creatives verwandeln. Gleichzeitig sorgen klare Brand Guidelines dafür, dass der Markenauftritt über Zielgruppen und Märkte hinweg konsistent bleibt.

SO HILFT EQO

EQO Attract verwandelt bestehende Stelleninhalte in markenkonforme Video- und Bildkampagnen, optimiert für Formate und Zielgruppen auf Instagram, LinkedIn, Meta, Reddit, Google, X, Youtube, Threads und TikTok. Neue Creatives halten Always-on-Kampagnen kontinuierlich relevant und aufmerksamkeitsstark.



Von Aufmerksamkeit zu Aktion

Aufmerksamkeit zu gewinnen bedeutet, die entscheidenden Momente zusammenzubringen, die Talente in den Recruiting-Funnel führen: überzeugende Inhalte, intelligente Distribution und starkes Employer Storytelling. Der Vorteil entsteht, wenn all das als eine gemeinsame Talent-Attraction-Strategie zusammenspielt.

Doch KI verändert beide Seiten des Recruitings. Während Arbeitgeber immer besser darin werden, Talente zu erreichen, nutzen Kandidaten KI, um mehr Jobs zu finden, zu bewerten und sich darauf zu bewerben. Die nächste Herausforderung besteht daher nicht mehr darin, mehr Bewerbungen zu generieren, sondern die wirklich relevanten Signale darin zu erkennen.



Signal:

Wie erkennen Arbeitgeber echtes Potenzial, wenn die Zahl der Bewerbungen steigt und alle Kandidaten auf dem Papier überzeugen?

Das Bewerbungsvolumen wächst, während die Zahl der ausgeschriebenen Stellen zurückgeht. Daten aus der VONQ Job Marketing Plattform zeigen: In einer Stichprobe von Enterprise-Kunden aus den Bereichen Finanzdienstleistungen, Industrierausrüstung und Technologie sank die Zahl der ausgeschriebenen Stellen zwischen August 2025 und August 2026 um 36,7 %, während die Zahl der Bewerbungen um 64,9 % stieg. Dadurch

erhöhte sich die Zahl der Bewerbungen pro Stelle um 160,7 %. Auch der breitere Markt zeigt dieses Muster. Greenhouse stellte fest, dass die Zahl der **Bewerbungen pro Stelle zwischen 2022 und 2025 um 111 %** gestiegen ist. Gleichzeitig nahm die Zahl der **Bewerbungen pro Recruiter um 412 %** zu, während die Zahl der **Recruiter pro Unternehmen um 56 %** sank.⁶



Quelle: VONQ Job Marketing Plattform Daten, 2025. Basierend auf der Stellenaktivität von Job Marketing Kunden.

TA-Teams müssen damit deutlich mehr Kandidaten mit weniger Ressourcen bewerten. Gleichzeitig verschärft KI die Herausforderung, da Bewerbungen heute einfacher individuell angepasst, professionell optimiert und in großer Zahl eingereicht werden können. Steigende Bewerbungszahlen bei gleichzeitig sinkenden Recruiting-Kapazitäten schaffen eine schwierige Ausgangslage. TA-Teams müssen mit weniger Ressourcen deutlich mehr Kandidaten bewerten. Gleichzeitig stieg die durchschnittliche **Time-to-Fill** laut Greenhouse von **43,6 Tagen im Jahr 2022 auf 59,7 Tage im Jahr 2025 - ein Anstieg von 37 %**.⁶



Quelle: Greenhouse, The Hire Standard, 2026. Die Daten vergleichen den Zeitraum 2022–2025.

Die Bewerbung sagt immer weniger über den Bewerber aus

Mehr Bewerbungen sind nur ein Teil der Herausforderung. KI kann Kandidaten dabei helfen, ihre Erfahrungen besser zu vermitteln. Gleichzeitig macht sie es einfacher, Bewerbungen zu optimieren, individuell anzupassen und in großer Zahl zu erstellen. Dadurch verlieren einige der Signale an Aussagekraft, auf die Arbeitgeber bisher vertraut haben. Ein professionell formulierter Lebenslauf sagt möglicherweise weniger über die eigenständige Ausdrucksfähigkeit eines Kandidaten oder die tatsächliche Substanz der dargestellten Erfahrungen aus. Auch eine passgenaue Bewerbung lässt weniger Rückschlüsse darauf zu, wie viel individuelle Mühe oder echtes Interesse dahintersteckt.

Und die Entwicklung geht bereits über reine KI-Unterstützung hinaus. Greenhouse zufolge nutzen 22 % der Kandidaten bereits Bots, um sich automatisiert auf Stellen zu bewerben. Bei der Gen Z sind es sogar 31 %.⁷ Das Problem ist nicht, dass Kandidaten KI nutzen. Arbeitgeber tun es schließlich auch. Die Herausforderung liegt woanders: **Wenn jede Bewerbung professionell wirken kann, brauchen Arbeitgeber bessere Belege dafür, wer für den Job tatsächlich in Frage kommt.**

Agent trifft auf Agent

Arbeitgeber reagieren mit eigener KI. Resume.org zufolge nutzen 79 % der Unternehmen, die bereits KI im Recruiting einsetzen, diese für die Prüfung und Vorauswahl von Lebensläufen, 66 % für die Bewertung von Kandidaten und 63 % für die Recherche zu Bewerbern.⁸ Auch in der Kandidaten-Kommunikation und bei Interviews kommt KI zunehmend zum Einsatz.



KI-Agenten auf Kandidatenseite können dabei helfen, mehr Jobchancen zu verfolgen. Auf Arbeitgeberseite unterstützen KI-Agenten TA-Teams dabei, das zusätzliche Bewerbungsvolumen zu bewältigen.

Der Vorteil liegt jedoch nicht darin, KI einfach mit mehr KI zu begegnen. Entscheidend ist, KI auf Arbeitgeberseite so einzusetzen, dass sie hinter der wachsenden Zahl zunehmend optimierter Bewerbungen die wirklich relevanten Signale sichtbar macht.



Quelle: Resume.org, AI Hiring Survey, 2025.

Wenn jede Bewerbung gut aussehen kann, zählt, was dahintersteckt

Gartner prognostiziert, dass bis 2028 jedes vierte Kandidatenprofil weltweit gefälscht sein und wesentliche Falschangaben zur Identität enthalten könnte.⁹ Arbeitgeber müssen daher ihre Perspektive verändern: weg von der Frage „Wie gut sieht diese Bewerbung aus?“ hin zu „Was sagt sie wirklich über Fähigkeiten und Potenzial aus?“

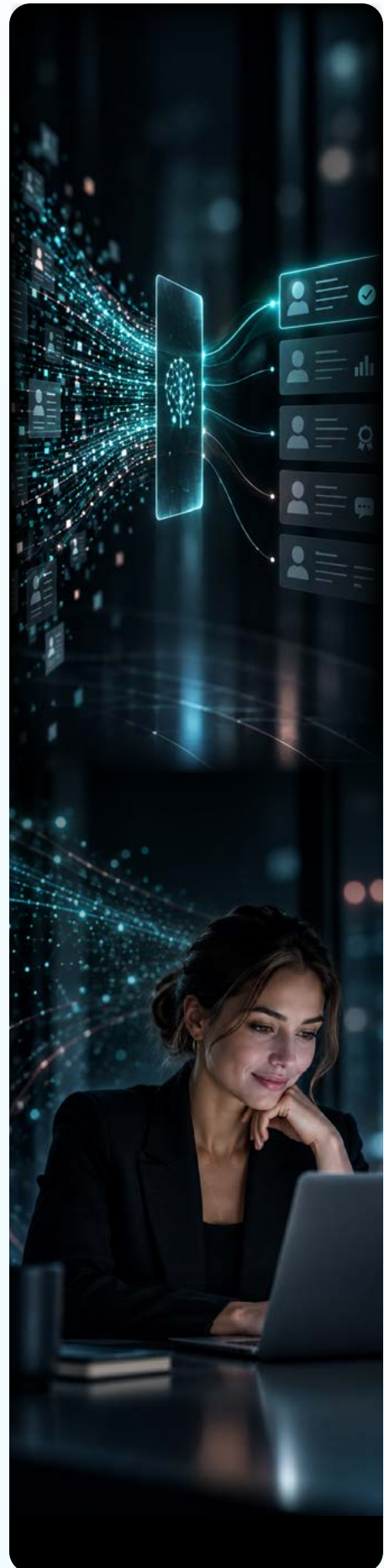
Frühzeitig konsistente Signale erkennen, auch bei hohem Bewerbungsvolumen

Der Lebenslauf bleibt relevant, kann die Vorauswahl aber nicht mehr allein tragen, insbesondere wenn Bewerbungen zunehmend mit KI optimiert werden. Screening muss deshalb über die Angaben im Lebenslauf hinausgehen und gezielt die Informationen erfassen, die Recruiter benötigen, um die Eignung eines Kandidaten einzuschätzen.

KI-gestütztes Screening kann direkt mit Kandidaten interagieren, fehlende Informationen ergänzen und relevante Fähigkeiten und Erfahrungen erfassen, bevor ein Recruiter eingreifen muss. So erhalten Arbeitgeber ein vollständigeres Bild jedes Kandidaten, ohne dass Recruiter jede Bewerbung manuell prüfen müssen. Ziel ist es, Hinweise auf Potenzial früher zu erkennen und Recruitern eine bessere Grundlage dafür zu geben, worauf sie ihre Aufmerksamkeit richten.

SO HILFT EQO

EQO Screen interagiert rund um die Uhr mit Kandidaten über Web, WhatsApp, SMS, E-Mail und Voice, ergänzt fehlende Informationen und macht relevante Hinweise auf Fähigkeiten und Erfahrung im Abgleich mit den Stellenanforderungen sichtbar.



Aus Bewerbungen werden aussagekräftige Signale

Screening kann die grundsätzliche Eignung erfassen, doch manche Fähigkeiten werden erst im Gespräch sichtbar. Strukturierte, KI-gestützte Interviews können Erfahrungen und Erfolge vertiefen, unklare oder unvollständige Antworten konkretisieren und gezielt nachfragen, wenn mehr Tiefe erforderlich ist. Entscheidend ist dabei auch die Konsistenz. Werden alle Kandidaten anhand derselben rollenspezifischen Kriterien befragt, erhalten Arbeitgeber aussagekräftigere und besser vergleichbare Einblicke in das, was Kandidaten tatsächlich zeigen können, statt sich darauf zu verlassen, wie überzeugend sie sich im Lebenslauf präsentieren. Und da erste Interviews ohne den üblichen Koordinationsaufwand stattfinden können, muss diese zusätzliche Tiefe nicht zulasten der Recruiting-Kapazitäten gehen.

SO HILFT EQO

EQO Interview bewertet Kandidaten anhand einheitlicher rollenspezifischer Kriterien. Adaptive Rückfragen vertiefen relevante Antworten und liefern Recruitern strukturierte, vergleichbare Einblicke mit transparenten Begründungen.

Signale erkennen, denen Sie vertrauen können

Mehr Informationen schaffen nur dann einen Mehrwert, wenn Arbeitgeber daraus ein klares und nachvollziehbares Bild davon gewinnen können, wie gut ein Kandidat zur Rolle passt. Statt Lebenslauf, Screening und Interview getrennt zu betrachten, lassen sich die daraus gewonnenen Erkenntnisse gemeinsam anhand der Fähigkeiten und Kriterien bewerten, die für die jeweilige Rolle entscheidend sind.

So geht die Auswahl über ein einfaches Matching von Lebenslauf und Stelle hinaus und zeigt umfassender, was ein Kandidat tatsächlich gezeigt hat und warum er für die Rolle relevant ist. Je stärker KI in diese Bewertung einfließt, desto wichtiger wird jedoch Nachvollziehbarkeit. Laut Gartner vertrauen nur 26 % der Kandidaten darauf, dass KI sie fair bewertet.¹⁰ Recruiter müssen deshalb verstehen können, wie eine Bewertung zustande kommt, welche Informationen sie stützen und eine Empfehlung bei Bedarf hinterfragen können. **Ziel ist nicht, dass KI die Entscheidung trifft. Sie soll Recruitern eine bessere Entscheidungsgrundlage geben, damit sie selbst fundierter entscheiden können.**

SO HILFT EQO

EQO Score führt Erkenntnisse aus Lebenslauf, Screening und Interview zusammen und bewertet sie anhand rollenspezifischer Kriterien. So erhalten Recruiter eine priorisierte Übersicht der Kandidaten mit klaren, nachvollziehbaren Begründungen für die menschliche Prüfung.

KI auf Kandidatenseite schafft mehr Möglichkeiten. KI auf Arbeitgeberseite schafft zusätzliche Kapazitäten. Der Vorteil liegt jedoch nicht darin, mehr Bewerbungen schneller zu verarbeiten, sondern darin, die relevanten Signale dahinter zu erkennen. Wenn Agenten auf Agenten treffen, wird Skalierung zur Normalität und verlässliche Signale werden umso wertvoller. Und je mehr KI übernimmt, desto entscheidender wird eine Frage: Wer trägt am Ende die Verantwortung?



03 Vertrauen: TA in einem KI-gestützten Recruiting-Prozess neu denken

Je mehr Aufgaben KI im Recruiting-Workflow übernimmt, desto stärker wird Vertrauen zu einer zentralen Verantwortung von Talent Acquisition.

Recruiter müssen zunehmend entscheiden, wo KI sinnvoll eingesetzt wird, nach welchen Kriterien sie arbeitet, die Grundlagen ihrer Empfehlungen nachvollziehen und erkennen, wann menschliches Urteilsvermögen gefragt ist. Ihre Rolle verschiebt sich damit von der Durchführung

einzelner Prozessschritte hin zur Orchestrierung des gesamten Recruitingprozesses.

Die GRID-Studie 2025 von Bullhorn schätzt, dass der Einsatz von KI entlang des gesamten Workflows Recruitern langfristig bis zu 17 Stunden pro Woche zurückgeben könnte.¹¹ Das schafft neue Kapazitäten, erhöht aber zugleich die Verantwortung von TA dafür, wie Automatisierung gestaltet, gesteuert und von Kandidaten erlebt wird.



Quelle: Bullhorn, GRID 2025 Industry Trends Report.

Von der Prozessarbeit zur Steuerung des Workflows

Je mehr operative Aufgaben mit hohem Volumen von KI übernommen werden, desto stärker liegt der Mehrwert von Recruitern darin, bessere Recruiting-Entscheidungen zu treffen, Beziehungen zu stärken und die Candidate Experience aktiv zu gestalten.

Dazu gehört, Hiring Manager zu beraten, unrealistische Anforderungen zu hinterfragen, Kandidaten gezielt einzubinden und den Kontext zu erkennen, den ein Score oder eine Empfehlung möglicherweise nicht erfasst. Ein Kandidat mit einem unkonventionellen Karriereweg kann beispielsweise eine genauere Betrachtung verdienen, statt automatisch aussortiert zu werden.

Dieser Wandel zeichnet sich bereits ab. LinkedIn stellte fest, dass Arbeitgeber 54-mal häufiger als im Vorjahr Beziehungsaufbau als geforderte Recruiter-Kompetenz nannten. Gleichzeitig sagen 89 % der HR-Verantwortlichen, dass die Messung der Quality-of-Hire künftig wichtiger wird. Doch nur 25 % sind sehr zuversichtlich, dass ihr Unternehmen dies effektiv messen kann.¹²

Die Chance liegt darin, die durch KI gewonnenen Kapazitäten bewusst einzusetzen und Recruitern mehr Zeit für Aufgaben zu geben, bei denen Urteilsvermögen, Empathie und Einfluss entscheidend sind.

TA-in-the-loop

TA-in-the-loop bedeutet, dass Talent Acquisition für die Gestaltung und Steuerung des Prozesses verantwortlich bleibt, ohne dass ein Recruiter jede automatisierte Aktion einzeln freigeben muss. TA-Teams definieren Strategie und Kriterien.

KI übernimmt geeignete Teile des Workflows. Recruiter prüfen die zugrunde liegenden Informationen, kümmern

sich um Ausnahmefälle, hinterfragen Empfehlungen und behalten bei wichtigen Entscheidungen die Kontrolle. Dafür reicht es nicht, am Ende eines automatisierten Prozesses einen Menschen einzubeziehen. Recruiter brauchen die richtigen Informationen, klare Entscheidungsbefugnisse und die Möglichkeit, gezielt einzugreifen.

Für TA-Leader lässt sich diese Verantwortung auf drei Prinzipien herunterbrechen.



Technologie wählen, die nachvollziehbar ist

Bevor KI-gestütztes Screening, Interviews und Scoring breiter eingesetzt werden, müssen Ta-Teams verstehen, welche Informationen die Technologie bewertet, welche Kriterien sie anwendet und wie ihre Empfehlungen zustande kommen.

Damit verändern sich auch die Fragen, die Arbeitgeber Technologieanbietern stellen sollten. Die Aussage, ein System „gleicht Fähigkeiten ab“, reicht nicht aus. Recruiter brauchen Einblick in die zugrunde liegenden Informationen, eine nachvollziehbare Erklärung der Bewertung und ein klares Verständnis der Grenzen des Systems.

Bei der Bewertung einer Technologie sollten zudem nachgewiesene Performance, mögliche Verzerrungen, Barrierefreiheit und die Möglichkeiten zur menschlichen Kontrolle berücksichtigt werden. Nachvollziehbarkeit hilft TA-Teams zu beurteilen, ob eine Empfehlung gerechtfertigt ist und sie bei Bedarf fundiert zu hinterfragen.

Menschliche Aufmerksamkeit dort einsetzen, wo sie zählt

KI kann repetitive Aufgaben reduzieren und Recruitern mehr Zeit für die Momente geben, in denen menschliches Eingreifen einen echten Unterschied macht.

Dazu gehören die Beratung von Hiring Managern, der persönliche Austausch mit relevanten Kandidaten, der Umgang mit Ausnahmefällen, sensible Entscheidungen und konstruktives Feedback. Nicht jeder Schritt braucht menschliches Eingreifen, aber die entscheidenden Momente brauchen es.

Auch die Candidate Experience ist ein wichtiger Indikator dafür, wie gut Automatisierung funktioniert. Entstehen Verwirrung, Frustration oder der Eindruck, unfair behandelt zu werden, sollte der Prozess überprüft werden. Gleichzeitig brauchen Kandidaten einen klaren Weg, um Rückfragen zu stellen oder bei Bedarf persönliche Unterstützung zu erhalten.

Verantwortung für KI-gestützte Entscheidungen übernehmen

Der Einsatz von KI entbindet Arbeitgeber nicht von ihrer Verantwortung. TA-Teams müssen nachvollziehen können, was passiert ist, warum es passiert ist und wann menschliches Eingreifen erforderlich ist.

Dafür braucht es eine klare Dokumentation über KI-gestütztes Screening, Interviews und Scoring hinweg. Recruiter sollten nachvollziehen können, worauf eine Empfehlung basiert, sie hinterfragen und zu einer anderen Einschätzung kommen können, wenn Kontext oder menschliches Urteilsvermögen dafür sprechen.

Auch Kandidaten sollten klar darüber informiert werden, wo KI zum Einsatz kommt, wie sie die Bewertung unterstützt und an wen sie sich bei Fragen oder Bedenken wenden können. Transparenz, Nachvollziehbarkeit und wirksame menschliche Kontrolle müssen von Anfang an Teil des Recruitingprozesses sein.

Wie EQO einen einheitlichen und verantwortungsvollen Workflow unterstützt



VONQs Talent Attraction Platform EQO® reduziert die Komplexität im oberen Bereich des Recruiting-Funnels, indem sie sechs zentrale Phasen in einem agentenbasierten Workflow verbindet - von der Erstellung und Distribution von Stellen über Talent Attraction und Screening bis hin zu Interviews und Scoring.

Transparente Begründungen, nachvollziehbare Informationen und menschliche Kontrolle sorgen dafür, dass Recruiter bei der Bewertung von Kandidaten die Kontrolle behalten. Indem EQO die einzelnen Phasen miteinander verbindet, können TA-Teams die entlang des gesamten Einstellungsprozesses gewonnenen Erkenntnisse gemeinsam betrachten und ihre Aufmerksamkeit gezielt dort einsetzen, wo sie am meisten bewirkt.

Die Screening- und Interview-Funktionen von EQO wurden unabhängig von Warden AI geprüft. Ergänzt wird dies durch die ISO-27001-Zertifizierung von VONQ und die Einhaltung der DSGVO.



1. Recruitment and Employment Confederation (REC). „Labour Market Tracker: Signs of stability in job ad postings after summer holiday slowdown.“ 20. Oktober 2025.
2. Recruitment and Employment Confederation (REC). „Labour Market Tracker: Pre-Budget boost for Chancellor as job postings pick up.“ 20. November 2025.
3. VONQ. Proprietäre Daten der Job Marketing Plattform, 2025. Interne Analyse der Entwicklung von Stellenausschreibungen und Bewerbungen. Umfang des Datensatzes, geografische Abdeckung und Methodik sind vor der Veröffentlichung noch mit dem VONQ Data Team abzustimmen.
4. Indeed. „How to Improve Your Job Post by Thinking Like a Job Seeker.“ 2025. 5. LinkedIn. Kanade, Nikhil. „5 Ways to Promote Your Employer Brand on LinkedIn.“ 27. März 2024.
6. Greenhouse. The Hire Standard: Hiring Benchmarks 2026. März 2026. Analyse von mehr als 6.000 Unternehmen und 640 Millionen Bewerbungen im Zeitraum 2022–2025.
7. Greenhouse. 2025 Workforce & Hiring Report. 2025. Die Ergebnisse zur Nutzung von Bots durch 22 % bzw. 31 % der Kandidaten wurden auch in einer Veröffentlichung von Greenhouse vom Juli 2025 aufgegriffen.
8. Resume.org. „1 in 3 Companies Anticipate AI Running Their Entire Hiring Process by 2026.“ August 2025. Die Umfrage wurde über Pollfish unter 1.399 Beschäftigten in den USA durchgeführt, die auf Managementebene mit den Recruiting-Prozessen ihres Unternehmens vertraut waren.
9. Gartner. „Gartner Survey Shows Just 26% of Job Applicants Trust AI Will Fairly Evaluate Them.“ 31. Juli 2025. Prognose zu gefälschten Kandidatenprofilen.
10. Gartner. „Gartner Survey Shows Just 26% of Job Applicants Trust AI Will Fairly Evaluate Them.“ 31. Juli 2025. Ergebnisse zum Vertrauen von Kandidaten in KI.
11. Bullhorn. GRID 2025 Industry Trends Report. 2025. Befragung von mehr als 1.500 Recruiting-Professionals weltweit.
12. LinkedIn. The Future of Recruiting 2025: How AI Redefines Recruiting Excellence. 2025.

VONQ Produktinformationen

Alle in diesem Report genannten Funktionen von EQO basieren auf der VONQ Produktdokumentation mit Stand 2026.

Drei Prioritäten für TA-Teams

Mit der zunehmenden Recruiting-Dynamik im Herbst sollten sich TA-Teams auf drei miteinander verbundene Prioritäten konzentrieren:

**Talent Attraction auf relevante Reichweite ausrichten:**

Auffindbare Stelleninhalte, intelligente Distribution und unverwechselbares Employer Storytelling miteinander verbinden.

**Vorauswahl auf aussagekräftige Informationen ausrichten:**

Screening, strukturierte Interviews und nachvollziehbare Bewertungen nutzen, um hinter die zunehmend optimierten Bewerbungen zu blicken.

**Klare Regeln für den KI-Einsatz schaffen:**

Definieren, wo Automatisierung sinnvoll ist, wann menschliches Urteilsvermögen gefragt ist und wer am Ende die Verantwortung trägt.

KI wird das Tempo und Volumen im Recruiting weiter erhöhen. Einen Vorteil werden die Unternehmen haben, die KI nutzen, um Talente gezielter zu erreichen, bessere Entscheidungsgrundlagen zu schaffen und einen Recruiting-Prozess zu gestalten, der Kandidaten und Recruiter vertrauen können.

Bereit für das, was im Recruiting als Nächstes kommt?

VONQs Talent Attraction Platform EQO® unterstützt TA-Teams dabei, Talente in einem zunehmend KI-gestützten Recruiting-Markt gezielt zu erreichen, fundiert zu bewerten und erfolgreich einzubinden. Sprechen Sie mit uns darüber, wie Sie Ihre Recruiting-Strategie für diesen Herbst und darüber hinaus stärken können.

Kontakt aufnehmen

