

Die Zukunft des Recruitings.

Worum es geht: Der Arbeitsmarkt teilt sich, KI verschiebt Anforderungsprofile, klassisches Recruiting wird zu langsam und zu teuer. Dieser Report zeigt in sechs Kapiteln, was sich bis 2027 ändert — und welche drei Entscheidungen Sie jetzt treffen sollten.

Für wen

Geschäftsführung, HR-Leitung und einstellende Fachbereiche in Start-ups, Scale-ups und Mittelstand

Was drin ist

14 verifizierte Studien, Gehalts-Benchmarks, Strategie-Vergleich, EU-AI-Act-Check

15 Minuten

Lesezeit — jedes Kapitel endet mit einer konkreten Handlungsempfehlung

DIE SECHS KAPITEL

01

White-Collar-Markt

02

KI & Jobmarkt

03

Gehaltstrends

04

Abteilungen im Wandel

05

Strategien, die funktionieren

06

Inhouse, extern oder hybrid

AUF EINEN BLICK

Fünf Befunde, die Ihr Recruiting 2026 bestimmen

Alle Zahlen stammen aus verifizierten Studien (Quellenverzeichnis am Ende des Reports). Wenn Sie nur eine Seite lesen: diese hier.

01 — Der Markt transformiert sich, er schrumpft nicht. Bis 2030 entstehen weltweit 170 Mio. neue Rollen, 92 Mio. fallen weg: netto +78 Mio. Jobs (WEF, 2025). Entscheidend ist, auf welcher Seite dieser Verschiebung Ihre Schlüsselfunktionen stehen. → Kapitel 2 & 4

02 — Vakanzen sind Ihr teuerster Kostenblock — und der unsichtbarste. 158 Tage bleibt eine Stelle in Deutschland im Schnitt unbesetzt (BA, 2024); 387.000 qualifizierte Stellen sind rechnerisch gar nicht besetzbar (KOFA, März 2025). Schaden 2024: 49 Mrd. € (IW Köln). → Kapitel 1

03 — KI-Kompetenz wird zum Einstellungskriterium — in jeder Funktion. KI-bezogene Stellenausschreibungen stiegen 2025 in HR um 139 %, im Marketing um 123 % (Indeed/it-business.de). Ab 02.08.2026 gilt: Recruiting-KI ist unter dem EU AI Act Hochrisiko-Anwendung. → Kapitel 2

04 — Gehalt ist Eintrittskarte, nicht Entscheidungsgrund. 2026 steigen Gehälter im Schnitt nur um 3,1 % (Kienbaum) — zwischen Branchen liegen über 16.000 € beim Median (Stepstone). Wer den Rahmen nicht früh nennt, verliert Kandidaten vor dem ersten Gespräch. → Kapitel 3

05 — Die besten Kandidaten bewerben sich nicht. Rund 70 % des Marktes sind passive Kandidaten (LinkedIn) — erreichbar nur über Direktansprache. KI-gestütztes Sourcing vergrößert den Pool um 340 % bei 67 % weniger Zeit (DemandSage, 2026). → Kapitel 5 & 6

Die drei Entscheidungen, die dieser Report vorbereitet:

1. Welche Funktionen werden in 18 Monaten kritisch — und wo bauen wir jetzt eine Pipeline auf? (Kapitel 4)
2. Mit welchem Strategie-Mix erreichen wir passive Kandidaten — Anzeigen, Sourcing, KI, Partner? (Kapitel 5)
3. Machen wir Recruiting inhouse, extern oder hybrid — und zu welchen Kosten? (Kapitel 6)

„Recruiting 2026 ist kein HR-Thema — es ist ein strategisches Wettbewerbsthema. Unternehmen, die es richtig machen, wachsen schneller. Die anderen warten auf Bewerbungen, die nicht kommen.“

Benjamin Isakow, Gründer HIREMODE · NCI Consulting, Berlin

INHALT

Sechs Kapitel, sechs Antworten

01	Der White-Collar-Markt 2026	04
	Wie teuer sind unbesetzte Stellen wirklich — und warum löst sich das Problem nicht von selbst?	
02	KI trifft Arbeitsmarkt	05
	Welche Jobs wachsen, welche verschwinden — und was der EU AI Act ab August 2026 verlangt	
03	Gehalts- & Vergütungstrends	06
	Was Kandidaten 2026 erwarten — und wann sich mehr Gehalt schlicht rechnet	
04	Abteilungen im Wandel	07
	Welche Funktionen bis 2027 wachsen, stagnieren oder schrumpfen — die Basis Ihrer Hiring-Roadmap	
05	Die vier Strategien, die funktionieren	08
	Active Sourcing, KI, Struktur, Employer Brand — und der direkte Kanalvergleich	
06	Inhouse, extern oder hybrid?	10
	Welches HR-Modell zu welcher Unternehmensphase passt — mit Kostenlogik	
+	Quellenverzeichnis	11
	Alle Studien mit Stichprobe und Erhebungszeitraum	
+	Nächste Schritte	12
	Drei risikofreie Wege, mit den Erkenntnissen zu arbeiten	
+	Über HIREMODE	13
	Wer hinter diesem Report steht — und wie modulares Recruiting funktioniert	

So lesen Sie diesen Report: Jedes Kapitel folgt demselben Aufbau — eine Kernaussage (blauer Balken), die Belege (Zahlen mit Quelle) und eine Handlungsempfehlung (grüne Box). Wer wenig Zeit hat, liest nur Kernaussagen und grüne Boxen — das dauert vier Minuten.

KAPITEL 01

Der White-Collar-Markt 2026

Unbesetzte Stellen sind Ihr teuerster Kostenblock — und das Problem ist strukturell, nicht konjunkturell. Es löst sich nicht von selbst.

387.000

qualifizierte Stellen rechnerisch nicht besetzbar (Fachkräftelücke)

KOFA/IW auf Basis BA-Daten, März 2025

158 Tage

durchschnittliche Vakanzzeit gemeldeter Stellen in Deutschland

Bundesagentur für Arbeit, 2024

49 Mrd. €

entgangene Wertschöpfung durch Fachkräftemangel allein 2024

IW Köln, 2024

Der Markt teilt sich: Stellenabbau und Rekrutierungsnotstand — gleichzeitig. Seit 2022 bauen Industrie und traditionelle Wirtschaft Stellen ab, während wachstumsstarke Branchen verzweifelt Fach- und Führungskräfte suchen. Diese Schere öffnet sich weiter: Das IW Köln erwartet bis 2027 einen Anstieg des volkswirtschaftlichen Schadens auf 74 Mrd. €, getrieben vom Renteneintritt der Babyboomer. Besonders betroffen sind komplexe White-Collar-Positionen — Strategen, Analysten, Finance-Experten, Führungskräfte.

Fast jedes zweite Unternehmen rekrutiert ohne Datenbasis. Die DGFP-Benchmark-Studie 2025 (736 befragte HR-Professionals) zeigt die kritische Lücke: Nur 54 % screenen den Kandidatenmarkt systematisch. Der Rest schaltet Anzeigen und hofft — bei 158 Tagen Vakanzzeit ein teures Prinzip. Für eine Senior-Position mit 100.000 € Jahresgehalt summiert sich der Schaden einer fünfmonatigen Vakanz konservativ auf **40.000–125.000 €** (Modellrechnung: 1- bis 3-faches des anteiligen Gehalts).

HR-Reifegrad in deutschen Unternehmen (DGFP-Benchmark 2025, n = 736)



Quelle: DGFP / HTWK Leipzig / Wollmilchsau, „Recruiting-Strukturen — ein Benchmark 2025“.

IHRE HANDLUNG: VAKANZKOSTEN SICHTBAR MACHEN

Berechnen Sie für Ihre drei wichtigsten offenen Positionen die Vakanzkosten (anteiliges Gehalt × Faktor 1–3 × Vakanzmonate) — und legen Sie die Zahl neben Ihr Recruiting-Budget. In den meisten Unternehmen ist die Vakanz teurer als jede Recruiting-Investition.

KAPITEL 02

KI trifft Arbeitsmarkt

KI vernichtet netto keine Jobs — sie sortiert neu, wer einstellbar ist. KI-Kompetenz wird zum Screening-Kriterium, auch in nicht-technischen Rollen.

+78 Mio.

Jobs netto bis 2030: 170 Mio. neue Rollen, 92 Mio. verdrängt

WEF, Future of Jobs Report 2025

+139 %

KI-bezogene Stellenausschreibungen in HR, Deutschland 2025 (Marketing: +123 %)

it-business.de / Indeed, 2025

26 %

der Kandidaten vertrauen darauf, dass KI sie fair bewertet — nur jeder Vierte

Gartner, 2025 (n = 2.918)

Gewinner und Verlierer: Tech-Tiefe oder Menschen-Stärke — die Mitte fällt weg

WACHSEND BIS 2030	RÜCKLÄUFIG BIS 2030
KI- & ML-Spezialisten, Data Scientists	Administrative Assistenz & Sekretariat
Cybersecurity-Experten	Dateneingabe & -prüfung
Sustainability- / ESG-Manager	Standard-Buchhaltung & Lohnabrechnung
HR- & Marketing-Profile mit KI-Kompetenz	Kassen- & Schalterdienste

Quelle: WEF Future of Jobs Report 2025 (1.000+ Arbeitgeber, 55 Volkswirtschaften).

Für Ihre Stellenprofile heißt das: Ein CFO ohne KI-Tool-Verständnis, ein Marketingleiter ohne Datenkompetenz, ein HR-Manager ohne ATS-Erfahrung — diese Profile werden 2026 zunehmend kritisch hinterfragt. Gleichzeitig gilt: Nur 26 % der Kandidaten vertrauen einer KI-Bewertung (Gartner). **KI gehört ins Sourcing und in die Vorbereitung — Menschen gehören in Beziehung und Entscheidung.**

Compliance-Frist: EU AI Act ab 02.08.2026. KI-Systeme im Recruiting gelten unter dem EU AI Act (VO (EU) 2024/1689, Anhang III) als Hochrisiko-Anwendungen. Ab dem 2. August 2026 greifen die Pflichten: dokumentierte menschliche Aufsicht, Transparenz, Daten-Governance. Wer KI-Tools im Hiring einsetzt — selbst oder über Dienstleister — braucht jetzt eine Compliance-Antwort.

IHRE HANDLUNG: ANFORDERUNGSPROFILE UND KI-STACK PRÜFEN

Ergänzen Sie in jedem Stellenprofil die KI-Tools, die in der Funktion heute Standard sind — als explizites Screening-Kriterium. Und inventarisieren Sie Ihre Recruiting-Tools: Welche treffen automatisierte Entscheidungen über Kandidaten? Diese fallen ab August 2026 unter den AI Act.

KAPITEL 03

Gehalts- & Vergütungstrends

Gehalt ist Eintrittskarte, nicht Entscheidungsgrund. Wer den Rahmen nicht früh nennt, verliert Kandidaten, bevor das erste Gespräch stattfindet.

3,1 %

durchschnittliche Gehaltssteigerung
2026 — zurück auf Vor-Corona-Niveau
*Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose
2026*

70.250 €

Median-Gehalt Bankwesen — höchste
Branche; DE gesamt: 53.900 €
Stepstone Gehaltsreport 2026

77 %

der Fachkräfte würden für deutlich
mehr Gehalt voll ins Büro zurückkehren
Robert Half Gehaltsübersicht 2026

Median-Bruttogehalt nach Branche, Deutschland (Stepstone Gehaltsreport 2026)

Bankwesen	70.250 €
Luft- & Raumfahrt	68.000 €
Versicherungen	66.500 €
Deutschland gesamt (Median)	53.900 €

Basis: über 1,3 Mio. Gehaltsdaten. Median der Gesamtbelegschaft je Branche.

Vier Faktoren entscheiden — Gehalt ist nur der erste

Transparenz: Kandidaten erwarten den Gehaltsrahmen früh im Prozess; die EU-Lohntransparenzrichtlinie verschärft das ab 2026 zusätzlich.

Flexibilität: 77 % wären für deutlich mehr Gehalt voll präsentbereit (Robert Half) — Remote ist Verhandlungswährung, keine Glaubensfrage.

Entwicklung: Top-Kandidaten fragen: „Wo bin ich in drei Jahren?“ Ohne konkrete Antwort verlieren Sie sie an Wettbewerber.

Führung: Senior-Kandidaten recherchieren Vorgesetzte und Entscheidungswege vor jedem Gespräch.

IHRE HANDLUNG: RECHNEN STATT FEILSCHEN

10.000 € mehr Jahresgehalt kosten über drei Jahre 30.000 €. Eine sechsmonatige Vakanz oder Fehlbesetzung in einer Senior-Position kostet ein Vielfaches. Definieren Sie pro Schlüsselrolle ein marktgerechtes Band (Branchen-Median ± Funktion und Region) — und nennen Sie es im ersten Gespräch.

KAPITEL 04

Abteilungen im Wandel

Die richtige Frage ist nicht „Wo ist gerade eine Vakanz?“, sondern: „Welche Funktionen sind in 18 Monaten kritisch?“ Diese Tabelle ist Ihre Planungsgrundlage.

BEREICH / FUNKTION	EINORDNUNG 2026–2027	TREND
Data & Analytics	Höchste Nachfrage aller Fachbereiche, KI verstärkt den Bedarf	Sehr stark ↑
Cybersecurity	Kritischer Bedarf, extremes Angebotsdefizit	Sehr stark ↑
Technology & Engineering	Strukturell wachsend, KI-Stack wird Pflicht	Stark ↑
Sustainability / ESG	Neu entstehend, regulatorisch getrieben (CSRD & Co.)	Wachsend ↑
Finance & Controlling (Senior)	Spezialisten gefragt, Standard-Rollen unter KI-Druck	Selektiv ↑
People & HR	KI-bezogene Stellen +139 % (2025), klassisches HR stagniert	Gemischt →
Marketing	KI-bezogene Stellen +123 % (2025), klassische Rollen unter Druck	Gemischt →
Legal & Compliance	Regulatorisch stabil, KI verändert Routinetätigkeiten	Stabil →
Verwaltung & Back-Office	Automatisierung reduziert Routinerollen spürbar	Rückläufig ↓
Standard-Buchhaltung & Dateneingabe	Automatisierung durch KI beschleunigt sich	Stark ↓
Klassische Produktion / Industrie	Struktureller Abbau, Standort- und Kostendruck	Rückläufig ↓

Quellen: WEF Future of Jobs Report 2025; it-business.de / Indeed Jobs & Hiring Outlook 2026; Einordnung: HIEMODE Marktanalyse 2026.

Die Trennung zwischen „klassischer“ und „KI-versierter“ Variante derselben Funktion wird dabei zum zentralen Selektionsmerkmal: Ein Controller mit und einer ohne KI-Erfahrung sind 2026 zwei verschiedene Bewerbergruppen — mit unterschiedlichen Marktpreisen und unterschiedlicher Zukunftsfähigkeit.

IHRE HANDLUNG: 18-MONATS-LISTE ERSTELLEN

Listen Sie Ihre Schlüsselfunktionen der nächsten 24 Monate. Für jede „wachsende“ Funktion: Top-Kandidaten im Markt jetzt identifizieren — auch ohne offene Stelle. Eine Pipeline, die steht, bevor die Vakanz entsteht, ist der größte strukturelle Vorteil im Talentwettbewerb.

KAPITEL 05

Die vier Strategien, die funktionieren

Rund 70 % der besten Kandidaten sind passiv — sie lesen keine Stellenanzeigen. Wer sie erreichen will, braucht Direktansprache, KI und Struktur. In dieser Reihenfolge.

~70 %

der Erwerbstätigen sind passive Kandidaten — wechselbereit, aber nicht suchend

LinkedIn Talent Solutions

2×

höhere Vorhersagekraft strukturierter gegenüber unstrukturierten Interviews

Meta-Analysen (Schmidt/Hunter)

–67 %

Sourcing-Zeit durch KI-gestütztes Recruiting — bei +340 % Kandidatenpool

DemandSage, 2026

Strategie 1 · Active Sourcing — der einzige Zugang zu 70 % des Marktes. Proaktive, individuelle Ansprache passiver Kandidaten ist für White-Collar-Positionen der wirksamste Kanal. Voraussetzung: gepflegtes Netzwerk, echte Marktkennntnis und Ansprachen, die Antworten erzeugen — kein Massenversand.

Strategie 2 · KI-Sourcing — mehr Markt in weniger Zeit, mit menschlicher Hand. KI-Tools identifizieren passende Profile und entwerfen Outreach-Nachrichten: +340 % Pool, –67 % Zeit (DemandSage). Aber nur 26 % der Kandidaten vertrauen einer KI-Bewertung (Gartner). Konsequenz: KI für Suche und Priorisierung, Menschen für Beziehung und Entscheidung — auch aus AI-Act-Sicht die saubere Arbeitsteilung.

Strategie 3 · Struktur — doppelte Trefferquote, ganz ohne neues Budget. Strukturierte Interviews — standardisierte Fragen, Bewertungsraster, mehrere Gesprächspartner — haben rund die doppelte Vorhersagekraft unstrukturierter Gespräche (Meta-Analysen der Eignungsdiagnostik). Trotzdem screent nur gut die Hälfte der Unternehmen den Markt systematisch (DGFP 2025). Struktur ist der günstigste Qualitätshebel im Recruiting.

Strategie 4 · Employer Brand — der Multiplikator für alles andere. Kandidaten recherchieren vor jeder Antwort: LinkedIn-Auftritt, Bewertungen, Führungskräfte-Profile. Ein schwacher digitaler Auftritt senkt die Antwortquoten jeder Direktansprache — und macht damit jede andere Strategie teurer.

Der Kanalvergleich: Was Sie wirklich bekommen — und was es kostet

STRATEGIE	PASSIVE KANDIDATEN?	QUALITÄT	ZEIT (SENIOR)	KOSTENPROFIL
Stellenanzeigen (reaktiv)	Nein	●○○	oft 4–7 Monate	scheinbar niedrig
Active Sourcing (proaktiv)	Ja	●●●	4–8 Wochen	mittel
KI-Sourcing + Direktansprache	Ja	●●○	3–6 Wochen	mittel
Spezialisierte Personalberatung	Ja	●●●	4–6 Wochen	transparent, planbar
Generalistische Headhunter (Erfolgshonorar)	Teilweise	●●○	2–4 Monate	unkalkulierbar — „Erfolgshonorar-Lotterie“
Inhouse HR ohne Spezialisierung	Nein	●○○	oft 4–7 Monate	hohe Fixkosten

● = hoch. Bewertung: HIEMODE Praxisanalyse aus Mandaten in DACH; Zeitwerte: Praxisspannen für Senior-Positionen, konsistent mit BA-Vakanzzzeit 2024 (Ø 158 Tage über alle Stellen).

Zwei Muster fallen auf: „**Scheinbar niedrig**“ ist das **teuerste Kostenprofil** — Anzeigen und unspezialisiertes Inhouse-Recruiting kosten wenig pro Monat, aber am meisten pro Besetzung, weil die Vakanzzzeit explodiert. Und: **Erfolgshonorar-Modelle verlagern das Risiko nicht — sie verstecken es**. Der Berater optimiert auf Geschwindigkeit statt Passung; die Kosten einer Fehlbesetzung tragen Sie.

Der Hebel liegt in der Kombination. Keine Strategie gewinnt allein. Das leistungsfähigste Setup 2026: KI-Tools für Marktabdeckung und Geschwindigkeit, menschliche Direktansprache für Vertrauen und Qualität, strukturierte Prozesse für Entscheidungssicherheit — getragen von einem glaubwürdigen Arbeitgeberauftritt.

IHRE HANDLUNG: KANAL-AUDIT IN EINER STUNDE
Nehmen Sie Ihre letzten zehn Besetzungen: Über welchen Kanal kamen sie, wie lange dauerten sie, was kosteten sie pro Hire? Wenn mehr als die Hälfte über reaktive Kanäle lief, liegt Ihr größtes Effizienzpotenzial im Aufbau von Direktansprache — intern oder über einen Partner.

Fazit: Die besten Kandidaten warten nicht auf Ihre Stellenanzeige. Sie wechseln, wenn jemand zum richtigen Zeitpunkt das richtige Gespräch führt. (HIEMODE Marktanalyse 2026)

KAPITEL 06

Inhouse, extern oder hybrid?

35 % der Unternehmen haben gar keine Recruiting-Abteilung — und konkurrieren trotzdem um dieselben Talente. Das wirksamste Modell ist hybrid: schlankes Inhouse-Team plus spezialisierter externer Arm.

KRITERIUM	INHOUSE HR	KLASSISCHE VERMITTLUNG	EXTERNER RECRUITING-PARTNER
Zugang zu passiven Kandidaten	Selten	Teilweise	Ja — aktives Netzwerk
Skalierbarkeit bei Bedarfsspitzen	Starr	Ja	Ja — modular, monatlich anpassbar
Kosten bei geringem Hiring-Volumen	Hoch (Fixkosten)	Erfolgshonorar-Risiko	Flexibel — nur gebuchte Phasen/Rollen
Prozessqualität & Struktur	Variabel	Variabel	Hoch — definierte KPIs & SLAs
Time-to-Hire (Senior-Positionen)	oft 4–7 Monate	2–4 Monate	4–6 Wochen
KI-Tools & AI-Act-Compliance	Im Aufbau	Gering	Up to date, dokumentiert

Einordnung: HIEMODE Praxisanalyse 2026; RPO-Merkmale nach Adecco Group Deutschland (2025). Zeitwerte: Praxisspannen für Senior-Positionen.

Das hybride Modell: Kultur bleibt drinnen, Marktzugang kommt von außen. Recruitment Process Outsourcing und modulare Recruiting-Partnerschaften gehören zu den am schnellsten wachsenden HR-Modellen in Deutschland (Adecco, 2025). Das in der Praxis wirksamste Setup: eine schlanke interne HR-Funktion für Kultur, Onboarding und Bindung — ergänzt um einen spezialisierten externen Partner, der als verlängerter interner Arm die aktive Kandidatensuche übernimmt: in Ihrem Namen, mit Ihren Prozessen, mit voller Transparenz über jeden Schritt.

Entscheidend ist das Anreizmodell: Bezahlung nach Aufwand oder Festpreis pro Rolle — statt Erfolgshonorar — richtet den Partner auf Passung statt auf schnelle Platzierung aus. Messbar wird das über drei KPIs: **Time-to-Hire, Funnel-Conversion, Cost-per-Hire.**

IHRE HANDLUNG: DREI FRAGEN FÜR DAS NÄCHSTE FÜHRUNGSTEAM-MEETING

1. Wissen wir, was uns eine unbesetzte Schlüsselstelle pro Monat kostet? 2. Wer besetzt unsere kritischen Rollen in 18 Monaten — und hat diese Person Zugang zu passiven Kandidaten? 3. Messen wir Time-to-Hire, Funnel-Conversion und Cost-per-Hire — und kennen wir unsere Benchmark?

QUELLENVERZEICHNIS

Zitierte Studien & Quellen

WEF, 2025	World Economic Forum (2025). The Future of Jobs Report 2025. Genf. Befragung von über 1.000 globalen Arbeitgebern (14 Mio. Beschäftigte, 55 Volkswirtschaften). — weforum.org
IW Köln, 2024	Burstedde, A. & Kolev-Schaefer, G. (2024). Die Kosten des Fachkräftemangels. IW-Kurzbericht № 27/2024. — iwkoeln.de
KOFA / BA, 2025	KOFA Kompakt (2025). Fachkräftereport März 2025 — Fachkräftelücke: 387.437 nicht besetzbare qualifizierte Stellen. Auf Basis der BA-Statistik. — kofa.de
BA, 2024	Bundesagentur für Arbeit (2024). Gemeldete Arbeitsstellen — Vakanzenzeiten. Ø 158 Tage (Okt. 2023–Sep. 2024). — statistik.arbeitsagentur.de
DGFP, 2025	DGFP / HTWK Leipzig / Wollmilchsau (2025). Recruiting-Strukturen — ein Benchmark 2025. Online-Befragung, n = 736 HR-Professionals. — dgfp.de
Kienbaum, 2026	Kienbaum (2025). Gehaltsentwicklungsprognose 2026. Deutschland: +3,1 %; Österreich: +3,3 %; Schweiz: +1,3 %. — kienbaum.com
Stepstone, 2026	The Stepstone Group (2026). Stepstone Gehaltsreport 2026. Basis: über 1,3 Mio. Gehaltsdaten. Median Deutschland: 53.900 €. — stepstone.de
Robert Half, 2026	Robert Half (2025/2026). Gehaltsübersicht 2026 Deutschland. Repräsentative Befragung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. — roberthalf.com/de
LinkedIn	LinkedIn Talent Solutions. Global Talent Trends / Future of Recruiting. U. a. Anteil passiver Kandidaten am Erwerbsmarkt (~70 %). — linkedin.com/business/talent
DemandSage, 2026	DemandSage (2026). AI Recruitment Statistics 2026. 87 % KI-Nutzung im Recruiting; Kandidatenpool +340 % / Sourcing-Zeit –67 %. — demandsage.com
Gartner, 2025	Gartner Inc. (2025). Candidate Trust in AI-Driven Hiring. Befragung von 2.918 Kandidaten (1Q25): Nur 26 % vertrauen einer fairen KI-Bewertung. — gartner.com
it-business / Indeed	it-business.de (2025) auf Basis Indeed, Jobs & Hiring Outlook 2026. KI-Stellenanteile DE 2025: HR +138,7 %, Marketing +123,2 %. — it-business.de
Adecco, 2025	Adecco Group Deutschland (2025). Recruitment Process Outsourcing: So überwindet der Mittelstand seine Recruiting-Hürden. — adecco.com/de-de
EU AI Act	Verordnung (EU) 2024/1689 („AI Act“), Anhang III: Einstufung von KI im Beschäftigungskontext als Hochrisiko; Pflichten für Hochrisiko-Systeme anwendbar ab 02.08.2026. — eur-lex.europa.eu
Schmidt & Hunter	Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology. Meta-Analysen zur Validität strukturierter Interviews (fortgeschrieben u. a. 2016).

Mit „HIREMODE Marktanalyse / Praxisanalyse 2026“ gekennzeichnete Einschätzungen und Zeitspannen basieren auf eigenen Mandatsdaten und Markterfahrung; sie sind als Praxismerte, nicht als repräsentative Studienergebnisse zu verstehen. Stand aller Quellen: Juni 2026.

NÄCHSTE SCHRITTE

Drei Wege, mit diesen Erkenntnissen zu arbeiten

Alle drei sind kostenfrei und unverbindlich. Sie sprechen direkt mit dem Gründer — kein SDR, kein Sales-Trichter.

1 · Erstgespräch — 15 Minuten

Wir verstehen Ihren Bedarf, Ihr Volumen und Ihre Phase — und sagen direkt, ob und welcher Modus passt. Angebot, falls gewünscht, binnen 24 h.

Termin buchen →
calendly.com/nci-consulting

2 · Hiring-Fit-Check — 90 Sekunden, online

Fünf Fragen zu Volumen, Pain, Phase, Dringlichkeit und Compliance — direkt auf der Website. Am Ende: konkrete Modus-Empfehlung plus einseitiges Setup per E-Mail.

Fit-Check starten →
www.hiremode.de

3 · Schriftliche Markteinschätzung

Sie wollen wissen, was Kandidaten für Ihre Zielposition erwarten und welches Gehalt realistisch ist? Wir liefern eine kompakte schriftliche Einschätzung — kostenlos.

E-Mail senden →
benjamin.isakow@hiremode.de

HIREMODE Open Book — ab Q3 2026. Einmal pro Monat: unsere Open-Book-KPIs aus echten Mandaten, Frameworks und Markt-Insights für DACH-Mittelstand und Scale-ups. Keine Sales-Mails. Vorab-Liste auf www.hiremode.de.

„Ich melde mich persönlich binnen 24 Stunden zurück. HIREMODE ist aus der Recruiting-Praxis bei Scale-ups, Mittelständlern und Konzern-Töchtern in DACH entstanden — aus der Beobachtung, was tatsächlich funktioniert. Eine exzellente Besetzung ist kein Zufall: Sie ist das Ergebnis eines klaren Prozesses, tiefer Marktkenntnis und des Anspruchs, die beste Lösung zu liefern. Nicht die schnellste.“

Benjamin Isakow, Gründer HIREMODE · NCI Consulting · Berlin

ÜBER HIREMODE

Sie wählen, was Sie buchen.

HIREMODE ist hoch personalisiertes Recruiting mit publizierten KPIs: von einer Stelle bis zum ganzen Markt gestaffelt — ohne Zusatzkosten, ohne Lock-in.

HIREMODE (eine Marke von NCI Consulting, Berlin) besetzt Schlüssel- und Mid-Level-Positionen in Finance, Business Development & Sales, Marketing, Data & IT, Tax und Engineering — für Start-ups, Scale-ups und Mittelstand in DACH. KI nutzen wir dort, wo sie messbar Recruiter-Stunden spart (Sourcing-Priorisierung, Transkription, Reporting). Entscheidungen über Menschen treffen Menschen — EU-gehostet, AV-Verträge inklusive, dokumentiert nach EU AI Act.

01 · Eine Stelle**1.990 € / Monat**

Hyper-personalisierte Ansprache in Ihrem Namen, laufende Auswahl passender Bewerber und ein wöchentlicher Bericht — für eine offene Rolle.

02 · Drei Stellen**3.490 € / Monat**

Alles aus „Eine Stelle“ plus ein kuratiertes Team aus Senior-Recruitern, wöchentlicher Termin mit Ihrem Team und jederzeit austauschbare Stellen.

03 · Enterprise**5.900 € / Monat**

Alles aus „Drei Stellen“ plus vollständiges Markt-Screening und Arbeit direkt in Ihrem Bewerbungsprogramm — Ihr Recruiting laufend im Blick.

48 h

Time-to-Longlist: erste geprüfte Profile binnen zwei Tagen

*HIREMODE Praxiswert***3 KPIs**

Time-to-Hire, Funnel-Conversion, Cost-per-Hire — monatlich publiziert

*HIREMODE-Modell***0 €**

Zusatzkosten, Setup-Fee oder Lock-in — monatlich kündbar

HIREMODE-Modell

„Wir hatten 14 offene Rollen und ein 3-Personen-HR-Team. HIREMODE hat in 8 Wochen die Pipeline so umgebaut, dass wir wieder Luft hatten — und unsere Cost-per-Hire fast halbiert.“

Head of People, Series-B-SaaS · Berlin · 120 Mitarbeitende · Hiring-Plan: 30 Rollen im ersten Jahr

Vertrauen von Unternehmen wie Pergolux, HomeToGo, UCM, Ecoligo, Vela Hotels und Berlin Brands Group.