

Der Bewerbungs-Tsunami

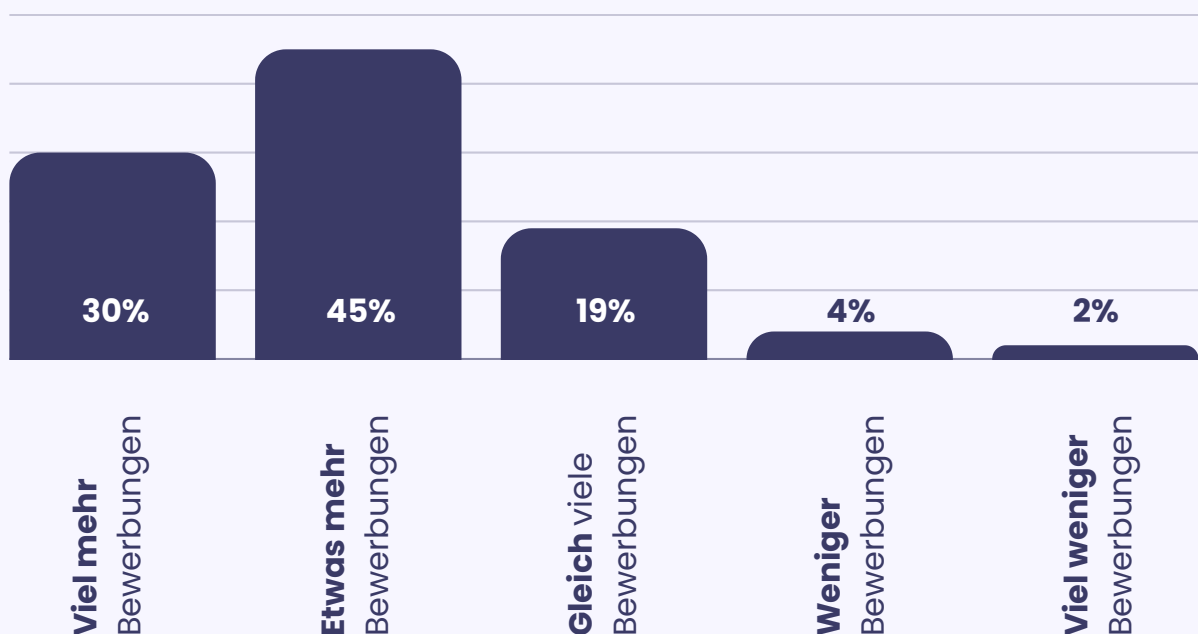
Eine Studie von Cammio basierend auf Befragungen von 244 Recruiting-Verantwortlichen auf Branchen-Events März/April 2026

Was Recruiting-Teams seit Monaten im Alltag spüren, bestätigen jetzt die Zahlen: Auf vier Branchenevents haben wir anonym 244 HR- und Recruiting-Verantwortliche befragt. Das Ergebnis ist eindeutig.

75%

der HR und Recruiting-Verantwortlichen berichten von mehr Bewerbungen

Im Vergleich zum Vorjahr bekommen wir:



Die Vier Faktoren hinter dem Tsunami

Der Anstieg der Bewerbungszahlen ist kein Zufall. Vier strukturelle Entwicklungen treffen gleichzeitig aufeinander und verstärken sich gegenseitig.



Reibungslose Bewerbungsprozesse

Ein-Klick-Bewerbungen und optimierte Prozesse haben Hürden entfernt und machen es einfach sich "mal eben" bewerben.



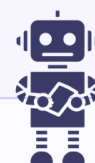
Wirtschaftliche Lage

Rezession, Stellenabbau und sinkende Jobangebote führen dazu, dass mehr Menschen gleichzeitig auf weniger offene Stellen treffen. Das treibt das Bewerbervolumen pro Stelle deutlich nach oben.



Remote Work

Remote-Arbeit, hybride Modelle und globale Mobilität haben den Arbeitsmarkt entgrenzt. Viele Rollen sind nicht mehr lokal begrenzt, wodurch sich der potenzielle Bewerber-kreis pro Stelle vervielfacht.



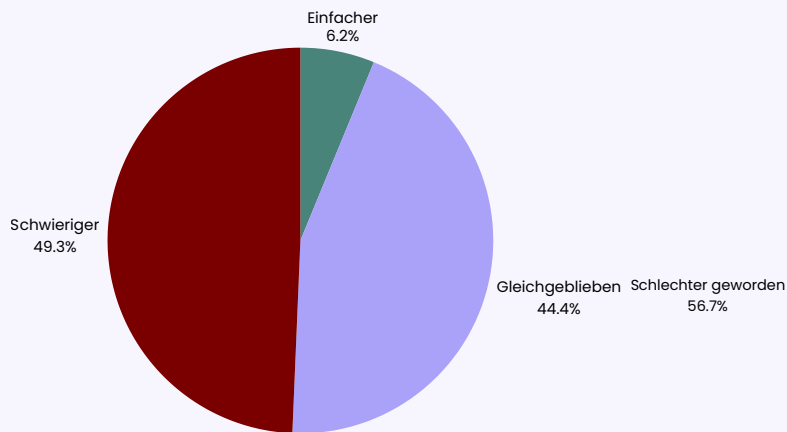
KI beeinflusst Volumen & Qualität

Kandidat:innen können ohne Aufwand perfekte Bewerbungsunterlagen erstellen und verschicken: Die Anzahl der Bewerbungen entkoppelt sich von der Anzahl der Bewerbenden.

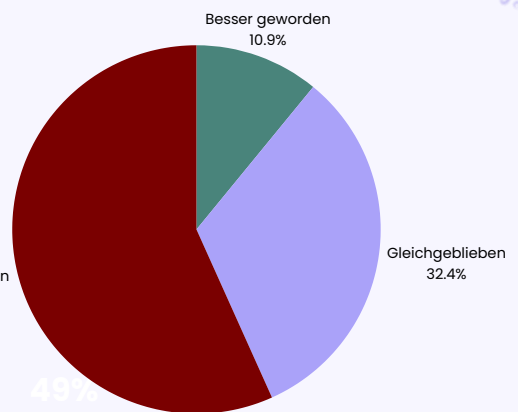
Mehr Auswahl, schlechtere Entscheidungen

Der Psychologe Barry Schwartz beschrieb das “Paradox of Choice”: Ab einem bestimmten Punkt führt mehr Auswahl nicht zu besseren Entscheidungen sondern zu Entscheidungsparalyse. Genau das erleben Recruiting-Teams heute. Unsere Befragung zeigt: Mehr Bewerbungen schaffen kein besseres Recruiting sondern sie machen es sogar messbar schwieriger.

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Stellenbesetzung:



Im Vergleich zum Vorjahr ist die Qualität der Bewerbungen



Was der Tsunami anrichtet

Vier Konsequenzen, die Recruiting-Teams täglich spüren

Candidate Experience leidet

Bewerber:innen warten länger und bekommen weniger Feedback. Viele springen ab, bevor der Prozess richtig beginnt.

Talente gehen verloren

Unkonventionellere Profile fallen durch automatisierte Filter, bevor sie überhaupt jemand zu Gesicht bekommt.

KI-Wettrüsten

Recruiter:innen screenen mit KI, was Kandidat:innen mit KI geschrieben haben: ein Kreislauf ohne Gewinner.

Besetzungs- quote sinkt

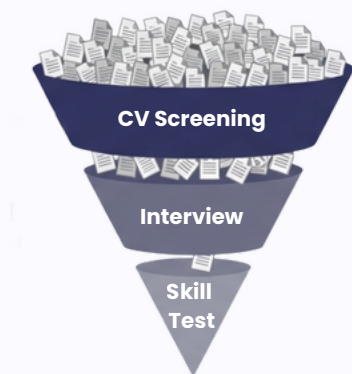
Trotz voller Pipeline bleiben Stellen länger offen. Der Aufwand steigt, die Ergebnisse nicht.

Den Recruiting-Funnel umdenken: Skills first

Die Antwort auf den Bewerbungs-Tsunami liegt nicht in schnellerem Screening, sondern in einem grundlegend anderen Ansatz.

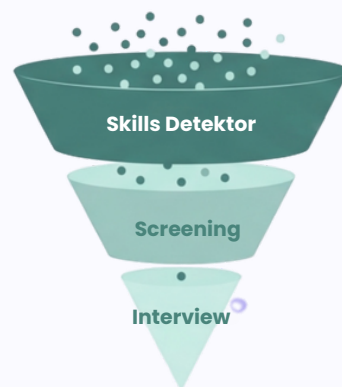
Traditioneller Funnel

Hoher manueller Aufwand,
späte Qualitätserkennung



Skills-First Funnel

Frühe Qualitätssignale,
effizienter Prozess



Warum asynchrone Video-Interviews als "Skills-Detektor" funktionieren:

Strukturiert statt subjektiv:

Alle Bewerber:innen beantworten dieselben Fragen. Das schafft Vergleichbarkeit und reduziert Bias.

Soft Skills werden messbar:

Kommunikationsfähigkeit, Sprachkenntnisse und Motivation: Eigenschaften, die kein Lebenslauf zeigt, werden sichtbar und vergleichbar.

Schneller zur richtigen Entscheidung

Statt langer Telefonscreening-Runden sichtet das Team strukturierte Videos flexibel und trifft früher fundierte Entscheidungen.

Skalierbar:

Das Team bewertet Videos nicht in Echtzeit, sondern dann, wenn es passt und konzentriert seine Energie auf die vielversprechendsten Bewerbenden.

5 Schritte, um den Bewerbungstsunami zu bewältigen

1. Analysiere deine Daten:

Wie haben sich Bewerbungszahlen, Qualifikationsquoten und Time-to-Hire in den letzten 24 Monaten entwickelt? Nur wer die eigene Situation kennt, kann gezielt handeln.

2. Definiere, was für die gesuchte Position wirklich zählt

Bevor du Bewerbungen bewertest, lohnt es sich zu fragen: Welche Fähigkeiten und Eigenschaften machen jemanden in dieser Stelle erfolgreich? Wer das vorab klar definiert, sucht gezielter und erkennt die richtigen Kandidat:innen schneller, unabhängig vom Lebenslauf.

3. Setze auf Skills-Detektoren statt CV-Filter

Ergänze deinen Prozess um Instrumente, die erfolgskritische Fähigkeiten und Motivation sichtbar machen und über den Lebenslauf hinaus schauen.

4. Nutze asynchrone Formate

Asynchrone (Video-)Interviews ermöglichen es, hunderte Kandidat:innen strukturiert zu bewerten. Das ist nicht nur fair sondern vermeidet auch Termin-Chaos.

5. Miss die Ergebnisse und optimiere

Verfolge, wie sich Qualität, Geschwindigkeit und Besetzungsquoten nach der Prozessanpassung entwickeln.

AUS DER PRAXIS

Wir haben oft 200 Bewerbungen und 50 davon passen grundsätzlich. 50 klassische Erstgespräche könnten wir aus Effizienzgründen niemals führen. Mit Hilfe von asynchronen Interviews haben wir einen ersten Eindruck, ohne viel Zeit zu investieren oder Termine koordinieren zu müssen.

Elisabeth Krims

Leiterin Recruiting & Personalmarketing bei Wiener Linien

Bereit, den Tsunami zu surfen, statt darin unterzugehen?

Cammio ist die führende Plattform für asynchrone Video-Interviews im deutschsprachigen Raum. Wir helfen Unternehmen, die richtigen Kandidat:innen schneller zu erkennen ohne den Recruiting-Aufwand zu vervielfachen.



Neugierig, wie du in deinem Prozess wieder klare Sicht bekommst?

> Plane ein unverbindliches Beratungsgespräch ein.

Über diese Studie

Diese Studie basiert auf Live-Befragungen von 244 HR- und Recruiting-Fachkräften auf deutschen Branchenevents zwischen März und April 2026. Die Abstimmungen erfolgten anonym.

Mehr lesen:

- [Personalwirtschaft: „Bewerbungs-Tsunami“: ertrinken in Bewerbungen, hungern nach Talenten](#)
- [Cammio Blog: Wie das Auswahl-Paradoxon das Recruiting beeinflusst](#)
- [Case Study: Asynchrone Interviews bei Wiener Linien](#)
- [Video: So könntest du deine Kandidat:innen künftig erleben](#)