

willhaben Job-Trends: Welche Themen Arbeitsmarkt und Recruiting 2026 prägen werden

- **Künstliche Intelligenz - immer noch und noch viel mehr**
- **Ewig junges Employer Branding**
- **Employee well being als wesentliches Merkmal**

Österreich, am 19. Jänner 2026 – Ob KI, als Motor sich immer noch schneller entfaltender Innovationen, die Aufwände und Auswirkungen der sogenannten EU-Entgelttransparenzrichtlinie oder auch stetig wachsende Anforderungen im Bereich “Employee Wellbeing”, 2026 wird für Personal- und HR-Verantwortliche wieder ein Jahr im Zeichen zahlreicher Neuerungen und Veränderungen.

“Mehr als 7.000 verschiedene Unternehmen haben 2025 bei der Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf unser Jobs-Team vertraut. Die vielfältigen Erfahrungswerte und Rückmeldungen aus diesen zahlreichen Gesprächen dienen uns als hochwertige Grundlage für einen Ausblick, worauf im heurigen Jahr voraussichtlich besonders zu achten sein wird”, so Markus Zink, Head of Jobs bei willhaben.

Künstliche Intelligenz - immer noch und noch viel mehr

“Spätestens im Lauf des vergangenen Jahres hat die Nutzung von KI die breite Masse erreicht, als Assistenz-Tool unsere Herangehensweise an Planung, Recherche und Datenanalyse massiv erleichtert. Gerade im Recruiting ist smarte Terminplanung essentiell. Es gilt zudem oft, zahlreiche mehrsprachige Ausschreibungen bestmöglich und individuell auszugestalten. Auch wenn in sehr kurzer Zeit ein grundlegender Überblick über eine Vielzahl an Bewerbungen geschaffen werden muss, eröffnen sich hier immer validere Möglichkeiten zur Ressourcen-Entlastung: Weg von stark repetitiven Massentasks hin zur qualitätvollen Detailarbeit”, skizziert Markus Zink.

Mittels adäquater Tools und mit Augenmaß, Stichwort “Predictive Analytics”, das Engagement sowie die Produktivität seines Teams im Blick zu behalten und dabei frühzeitig Veränderungen und Herausforderungen zu identifizieren, schafft neue Möglichkeiten, etwaige Reibungspunkte frühzeitig zu erkennen und Abwanderungspotentialen zu begegnen. Viele Möglichkeiten zur Effizienzsteigerung, die jedoch transparent in Einklang mit wertschätzenden, fairen und menschlichen Abläufen vereinbart werden müssen. Hier gilt es, das Beste aus beiden Welten zu kombinieren, mit Gefühl und Verantwortungsbewusstsein eine auch ethisch einwandfreie Nutzung der neuen Möglichkeiten sicherzustellen.

Gehaltstransparenz wird Pflicht

Bis Juni 2026 muss die EU-Richtlinie zur Gehaltstransparenz in nationales Recht gegossen werden. Es steht heuer somit ein bemerkenswerter Umbruch für Verfechter des “Über Geld spricht man nicht”-Grundsatzes bevor. “Dem Vernehmen nach wird Arbeitsministerin Korinna Schumann den dazugehörigen Gesetzesentwurf im ersten Quartal 2026 in Begutachtung schicken. Nach der bereits vor einigen Jahren eingeführten Pflicht zu Gehaltsinformationen in Jobausschreibungen, wartet 2026 auch dahingehend ein sehr intensives Jahr, samt grundlegenden Veränderungen sowie entsprechender Vorbereitungs- und Aufbau-Arbeiten”, analysiert Markus Zink.

Ewig junges Employer Branding

Kein neuer Trend, aber ein Dauerbrenner unter den wichtigsten Faktoren am Weg zum bestmöglichen Team bleiben weiterhin umfassende Aktivitäten im Employer Branding. “Die Empfehlung des Unternehmens durch die eigenen Mitarbeiter, ehrlich und authentisch, ist nach wie vor eines der hochkarätigsten Mittel, potentielle Spitzenkräfte an Bord zu holen. Sei es die Erzählung der eigenen Entwicklungsgeschichte, entlang eines individuell gemeinsam mit dem Unternehmen ausdefinierten Pfades oder beispielsweise auch die unabhängige Bestätigung eines besonderen Commitments des Arbeitgebers hinsichtlich Flexibilität bei Arbeitszeit durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Authentische menschliche Botschafter werden auch in einer hochtechnisierten und



automatisierten Zeit Superkräfte entfalten“, ist Markus Zink überzeugt.

Ergebnisse einer aktuellen Studie von willhaben gemeinsam mit marketagent unterstreichen das hohe Potential dieses Ansatzes: 92,5 Prozent bewerten dabei eine offene und ehrliche Kommunikation, insbesondere in schwierigen Zeiten als sehr wichtig oder eher wichtig. Gemäß Erhebung ist dies sogar der derzeit wichtigste Aspekt, gefolgt vom “Verhalten der direkten Führungskraft” (89,6 Prozent).

Employee well being als wesentliches Merkmal

Der bestmögliche gemeinsame Umgang mit Stress, Druck und Belastungssituationen wird ebenso ein immer wesentlicheres Merkmal für die Qualitäten eines Arbeitgebers. Früherkennung und präventive Maßnahmen zur Sicherung und Förderung mentaler Gesundheit werden hier 2026 als noch stärkerer und umfassenderer Bestandteil in die Unternehmensstrategie einfließen. “Sich am Arbeitsplatz rundum wohlfühlen, ein menschliches und wertschätzendes Umfeld zu erleben, das Höchstleistung und besonderes Engagement honoriert, wird auch 2026 ein Erfolgsgarant von immensem Wert sein“, so Markus Zink abschließend.

Foto

Markus Zink, Head of Jobs bei willhaben

Foto-Credit

willhaben

Pressekontakt

Andreas Pucher

PR Manager / willhaben

Tel.: 0699 / 1303 1518

E-Mail: presse@willhaben.at