

— LEITFADEN · ÄRZTEGEWINNUNG 2026

# Die besten Ärzte bewerben sich nicht.

Wie Kliniken und Krankenhäuser 2026 genau die Ärzt:innen gewinnen, die **gar nicht aktiv suchen** — mit der Kombi aus KI-Direktakquise und Personalmarketing.

Eine Strategie von

GS GEORG RECRUITING × FalconFinds



**Fachärztin · Kardiologie**

11 Jahre Erfahrung · ortsgebunden

 wird umworben

 sucht nicht aktiv

 3 Angebote im Postfach



01 / 17



# Was ihr selbst sofort anstoßen könnt.

Bevor wir in Markt und Strategie einsteigen: Vieles braucht keine Agentur — nur Zeit und Konsequenz. Diese Schritte schaffen sofort Mehrwert.



## LinkedIn-Recruiter-Profil

Als Recruiter für Kandidat:innen sichtbar werden, mehr Zugang zu Leads & Profilen bekommen — und passende Ärzt:innen aktiv direkt anschreiben.



## Eigene Kandidaten-Recherche

Wer kommt infrage? Fachrichtung, Region, Karrierestufe — eine Longlist passender Ärzt:innen aufbauen.



## Ehrliche Standort-Analyse

Stärken und Defizite des Hauses klar benennen — nur so überzeugt ihr glaubwürdig.



## Fachbereich & Technik zeigen

Moderne Ausstattung, OP-Methoden und Schwerpunkte — für Ärzt:innen oft das entscheidende Argument.



## Überzeugungs-Framework

Vorab festlegen, mit welcher Story und welchen Argumenten ihr eure Wunschkandidat:innen gewinnt.

# Den Chefarzt zum Türöffner machen.

Eure stärkste Ressource sitzt im eigenen Haus — Prestige und Netzwerk öffnen Türen, die keine Stellenanzeige erreicht.



## Interview mit dem Chefarzt

Fachliche O-Töne und Argumente einsammeln — das macht jede Ansprache und euren Content glaubwürdig.



## Sein Netzwerk anzapfen

Lehrstuhl, Fachgesellschaften, Kontakte zu anderen Kliniken & Praxen — dort sitzen oft genau die passenden Kandidat:innen.



## Gemeinsam direkt ansprechen

Die Longlist per Direktakquise kontaktieren — idealerweise mit dem Chefarzt als fachlichem Absender.

**Faustregel: Ein gut vernetzter Chefarzt — über Lehrstuhl und Fachgesellschaften — ist oft die nachhaltigste Quelle für passende Ärzt:innen. Fragt aktiv danach.**

# Was in diesem Leitfaden steckt.

Markt, Strategie, Praxis-Tipps und ein ehrlicher Kostenvergleich — alles, was ihr für die Ärztegewinnung 2026 braucht.

## 01 Der Ärztemarkt 2026

Warum klassisches Recruiting nicht mehr reicht

## 02 Das Prestige-Gefälle

Zentren gewinnen leicht — periphere Häuser kämpfen

## 03 Zwei Hebel, eine Strategie

Direktakquise trifft Personalmarketing

## 04 Praxis-Tipps

Was bei Ärzt:innen wirklich zieht

## 05 Die Synergie

Warum  $1 + 1 = 3$  ergibt

## 06 Die Rechnung

Kombi-Strategie vs. klassischer Headhunter

# Zwei Spezialisten, ein Ziel: eure Ärztstellen besetzen.

## GEORG RECRUITING

Personalmarketing für das Gesundheitswesen

- ✓ Seit 5+ Jahren ausschließlich Gesundheit & Soziales
- ✓ Über 1.000 Einstellungen begleitet
- ✓ Größte Austauschgruppe der Branche (320+)
- ✓ Arbeitgebermarke, Content & Sichtbarkeit

→ Rolle: Sichtbarkeit & Vertrauen aufbauen

## Falcon Finds

KI-gestützte Direktakquise auf Ärzt:innen

- ✓ KI-gestütztes Lead-Scraping passender Profile
- ✓ Direktansprache wie ein Headhunter
- ✓ Skalierbar und deutlich günstiger
- ✓ Stark gerade für periphere Standorte

→ Rolle: aktiv ansprechen & vorqualifizieren

# Das Blatt hat sich gewendet.

## — FRÜHER

- Stelle ausschreiben und einfach warten
- Bewerbungen kamen von selbst rein
- Aus dem Stapel den besten auswählen
- Der Ruf des Hauses zog von allein

## HEUTE

- ✓ 82 % der Ärzt:innen suchen gar nicht aktiv
- ✓ Wer nicht angesprochen wird, bewirbt sich nicht
- ✓ Top-Ärzte werden von mehreren Häusern umworben
- ✓ Sichtbarkeit muss man sich aktiv erarbeiten

**23,4%**

**der berufstätigen Ärzt:innen sind über 60 Jahre alt.**

Eine große Pensionierungswelle rollt — der Wettbewerb um jede:n Nachwuchsärzt:in verschärft sich.

Bundesärztekammer · Ärztestatistik 2025

# Was die Lage bestimmt.

## 82%

der Ärzt:innen suchen **nicht aktiv** nach einer neuen Stelle — der Markt ist passiv.

Arbeitsmarktreports Ärzte 2025

## 30–50 T€

kostet ein **klassischer Headhunter** — und das je einzelner Vermittlung.

Marktübliche Honorare pro Besetzung

## Monate

bleiben Arztstellen **unbesetzt** — gerade abseits der großen Zentren.

GR-Projekterfahrung

# Nicht jedes Haus startet auf derselben Linie.

## ↗ Attraktive Zentren

- ✓ Viel Forschung, hohe Fallzahlen, Spitzenmedizin
- ✓ Top-Gehälter und renommierte Chefärzt:innen
- ✓ Prestige zieht Ärzte fast von allein an

## 📍 Periphere & lokale Häuser

- Kleinere Behandlungsfelder, weniger Renommee
- Standort gilt als „weniger attraktiv“
- Ohne aktives Zutun bleibt die Stelle leer

**5,6**

**Ärzt:innen je 1.000 Einwohner — so viele wie nie zuvor.**

Der Mangel ist vor allem ein Verteilungsproblem: abseits der Zentren bleibt die Fläche unterversorgt — genau hier zählt aktives Personalmarketing.

ZDF · Gesundheitsökonomie 2025

# Periphere Häuser haben mehr zu bieten, als ihr Ruf verrät.



## Fachbereiche zeigen

Echte Expertise & Tiefe sichtbar machen statt verstecken.



## Benefits benennen

Gehalt, Weiterbildung, Verantwortung früh im Job.



## Standort als Lebensort

Familie, Natur, bezahlbar wohnen, kurze Wege.

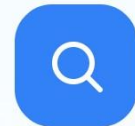


## Gegen den Ruf arbeiten

Wahrnehmung aktiv formen, statt sie zu erleiden.



# Ein passiver Markt braucht beides.



## Direktakquise

- ✓ Aktive, persönliche Ansprache passender Ärzt:innen per E-Mail- und LinkedIn-Kampagne.
- ✓ Statt auf Bewerbungen zu warten, geht man gezielt auf die zu, die gar nicht suchen.
- ✓ Ab- und Zusagegründe werden getrackt und die Ansprache laufend nachgeschärft.

 FalconFinds



## Personalmarketing

- ✓ Videos stellen die Fachbereiche vor und erklären die Besonderheiten des Hauses.
- ✓ Der Chefarzt kommt zu Wort und gibt der Klinik ein glaubwürdiges Gesicht.
- ✓ Die Region wird als attraktiver Lebensort gezeigt, nicht nur als Arbeitsplatz.

[Georg Recruiting](#)

**1 + 1 = 3** — zusammen gewinnen sie Ärzte, die einzeln keiner erreicht.



# FalconFinds: Direktakquise wie ein Headhunter — KI-gesteuert.

Findet passende Ärzt:innen, spricht sie persönlich an und zeigt gerade für periphere Standorte, warum der Wechsel sich lohnt.



## 1 · Identifizieren

KI scrapt passende Profile nach Fachgebiet, Region und Erfahrung.



## 2 · Ansprechen

Persönliche Direktansprache der passiven Kandidat:innen.



## 3 · Übergeben

Interessenten landen bei euch direkt im Gespräch.

⚡ Skalierbar & planbar — 7.500 € für 3 Monate statt 30–50 T€ Headhunter-Honorar je Vermittlung.



# Personalmarketing macht jede Ansprache erst wirksam.

## Was es leistet

- ✓ Videos stellen Fachbereiche, Team und Klinikalltag authentisch vor.
- ✓ Der Standort wird als attraktiver Lebensort erfahrbar, nicht nur als Adresse.
- ✓ Arbeitgebermarke und Ruf werden aktiv geformt statt dem Zufall überlassen.
- ✓ Pro Zielgruppe der richtige Kanal: LinkedIn, Meta, Google und Fachportale.

## Der entscheidende Punkt

Personalmarketing allein bringt bei Ärzten **kaum Bewerbungen**. Sein Wert liegt in der Verstärkung: Wer aktiv akquiriert — über FalconFinds **oder eigenes Headhunting** — braucht ein stimmiges Personalmarketing, damit die Ansprache überhaupt zieht.

# Was bei Ärzt:innen wirklich zieht.



## Gesichter statt Stockfotos

Chefarzt & Team zeigen — Menschen folgen Menschen, nicht Logos.



## Fachbereich greifbar machen

Schwerpunkte, Ausstattung, Fallzahlen — fachlich überzeugen.



## Standort als Argument

Wohnkosten, Familie, Work-Life und kurze Wege konkret benennen.



## Plattform nach Zielgruppe

LinkedIn für Fach & Führung, Meta für Assistenzärzte, Google für aktiv Suchende.



## Reaktion in < 48 h

Persönlich, am besten telefonisch — kein Formular-Pingpong.



## Entwicklung zeigen

Weiterbildung, Verantwortung und Perspektive sichtbar machen.

# Der Arzt kennt euch schon, wenn FalconFinds schreibt.



## Sichtbarkeit

Personalmarketing macht eure Klinik & euren Standort bekannt.



## Ansprache

FalconFinds spricht passende Ärzte gezielt an.



## Mehr Resonanz

Ein bekannter Name wird häufiger beantwortet.



## Einstellung

Gespräch, Überzeugung, Vertrag.

**Ergebnis: höhere Antwortquoten, kürzere Time-to-Hire — und ein planbarer Kanal statt Zufallstreffer.**

# Was kostet die Strategie — und was der Headhunter?

## Klassischer Headhunter

**30–50 T€**

je einzelner Vermittlung

- Einmalig, pro Kopf
- Keine Sichtbarkeit, kein Markenaufbau

## Kombi-Strategie

FalconFinds · 3 Monate **7.500 €**

Personalmarketing **ab 12.000 €**

---

**Gesamt ab 19.500 €**

✓ Und damit **mehr als ein:e Ärzt:in** gewinnbar.

Die ganze Kombi kostet weniger als eine einzige Headhunter-Vermittlung.

# So setzt ihr eure Ärztegewinnung 2026 auf.

1

## Sichtbar werden

Personalmarketing aufsetzen: Fachbereiche, Team und Standort zeigen.

2

## Aktiv ansprechen

FalconFinds geht gezielt auf passive Ärzt:innen zu.

3

## Schnell überzeugen

Persönlich und in < 48 h reagieren — Gespräch statt Formular.



## Der stärkste Hebel: euer Chefarzt.

Sein Prestige und sein Netzwerk entscheiden, ob ein Haus für Ärzte anziehend wirkt — die nachhaltigste Ärztegewinnung ist das Netzwerk eines Chefarztes.

— LASST UNS LOSLEGEN

# Eure Ärztegewinnung 2026 aufsetzen.

Wir schnüren euch die Kombi aus Direktakquise und Personalmarketing — passend zu eurem Standort und euren Fachbereichen.

**Tom Trummler**

Georg Recruiting · t.trummler@georg-recruiting.de

EINE STRATEGIE VON

 **GEORG RECRUITING**

×

 **Falcon Finds**



17 / 17



← → oder Leertaste zum Blättern