



KI: Mehrwert jenseits des Hypes



Die Auswirkungen von KI auf das Recruiting

Mit dem Aufkommen benutzerfreundlicher KI-Tools wie ChatGPT stellen sich führende Unternehmen die Frage: „Was bedeutet KI für uns und wie sollten wir uns anpassen?“ Um diese Frage zu beantworten, hat Indeed weltweit eine Umfrage unter mehr als 7.000 Jobsuchenden und HR-Expert*innen in sieben Ländern durchgeführt.

Die weltweite KI-Umfrage von Indeed ergab, dass die Mehrheit der HR- und TA-Führungskräfte optimistisch ist, dass KI-Tools sie entlasten, damit sie sich auf die „menschlicheren“ Seiten ihrer Arbeit konzentrieren können.

- Die meisten HR- und TA-Führungskräfte (87 %) nutzten KI bereits für berufliche Aufgaben wie HR-Funktionen, das Zusammenfassen oder Analysieren von Lebensläufen, das Verfassen von Stellenbeschreibungen oder -anzeigen und das Erstellen von Fragen für Vorstellungsgespräche.
- Die meisten Personalverantwortlichen gaben an, dass KI ihnen wahrscheinlich die Arbeit erleichtern und redundante Aufgaben reduzieren wird, so dass mehr Zeit bleibt, sich weiterzubilden, in ihrer Rolle zu wachsen und sich auf die menschlichen Aspekte ihrer Arbeit zu konzentrieren.

Obwohl die Befragten überwiegend optimistisch waren, hatten sie durchaus Bedenken, dass KI das menschliche Urteil beim Recruiting – und sogar ihre Jobs – ersetzen könnte. Ganz zu schweigen von der Sorge um Datenschutz und Datensicherheit sowie der Vervielfältigung von Bias im gesamten Recruitingprozess.

Quelle: Die weltweite KI-Umfrage von Indeed, 2023

Vorbereitung auf das, was kommt

Im Jahr 2025 entwickeln sich KI-Technologien weiter und viele Unternehmen haben KI-gestützte Tools in ihre Recruitingsysteme integriert. Die in unserer Umfrage geäußerten Bedenken sind jedoch auch heute noch relevant, und die Branche hat einige wertvolle Erkenntnisse über die verantwortungsvolle Einführung von KI gewonnen. Mit den richtigen Strategien finden Unternehmen Wege, KI einzubinden und gleichzeitig Risiken zu minimieren, und wir freuen uns, diese Erkenntnisse in diesem Bericht mit Ihnen zu teilen.



Kapitel 1

Möglichkeiten und Auswirkungen von KI



Möglichkeiten und Auswirkungen von KI

Die rasante Entwicklung von KI-Technologien verändert die Arbeitswelt. Durch die Fähigkeit der KI, große Datenmengen schnell und genau zu verarbeiten, können Mitarbeiter*innen sich wiederholende Aufgaben automatisieren und wertvolle Erkenntnisse für die Entscheidungsfindung gewinnen. Da KI-Tools jedoch neue Möglichkeiten für Arbeitnehmer*innen schaffen, effizienter und produktiver zu sein, schüren sie auch Ängste vor einer bevorstehenden Massenverdrängung menschlicher Arbeitskräfte.

Glauben Sie, dass KI menschliche Arbeitskräfte ersetzen wird?



HR-/TA-Führungskräfte



Jobsuchende

Quelle: Indeed-Daten, 2023

KI wird Arbeitnehmer*innen unterstützen und nicht ersetzen

Trotz dieser Bedenken deuten Untersuchungen von Indeed darauf hin, dass KI Arbeitnehmer*innen eher unterstützt als ersetzt. Anstatt Arbeitsplätze zu eliminieren, hilft die Effizienz der KI den Mitarbeiter*innen, sich auf übergeordnete Aufgaben zu konzentrieren, die menschliche Kreativität und Problemlösungsfähigkeiten erfordern.



Bewertung der Fähigkeiten von KI

Für jeden Beruf müssen Arbeitskräfte eine Mischung von Fähigkeiten in drei Schlüsselbereichen einsetzen:



Theoretisches Wissen in Bezug auf diese Fähigkeiten erwerben, beibehalten und bereitstellen



Diese Fähigkeiten zur Lösung von Problemen einsetzen



Diese Fähigkeiten umsetzen, entweder persönlich/manuell oder digital

Indeed analysierte 2.800 berufliche Fähigkeiten, die aus den hunderten Millionen geschalteter Stellenanzeigen zusammengestellt wurden. Dazu wurde das Large Language Model GPT-4 von OpenAI aufgefordert, einzuschätzen, wie gut es die Fähigkeit in den drei oben genannten Bereichen einsetzen kann.

Von 2.800 beruflichen Fähigkeiten:

Ersetzung durch GenKI **sehr wahrscheinlich**

0 %

Ersetzung durch GenKI **sehr unwahrscheinlich** oder **unwahrscheinlich**

69 %

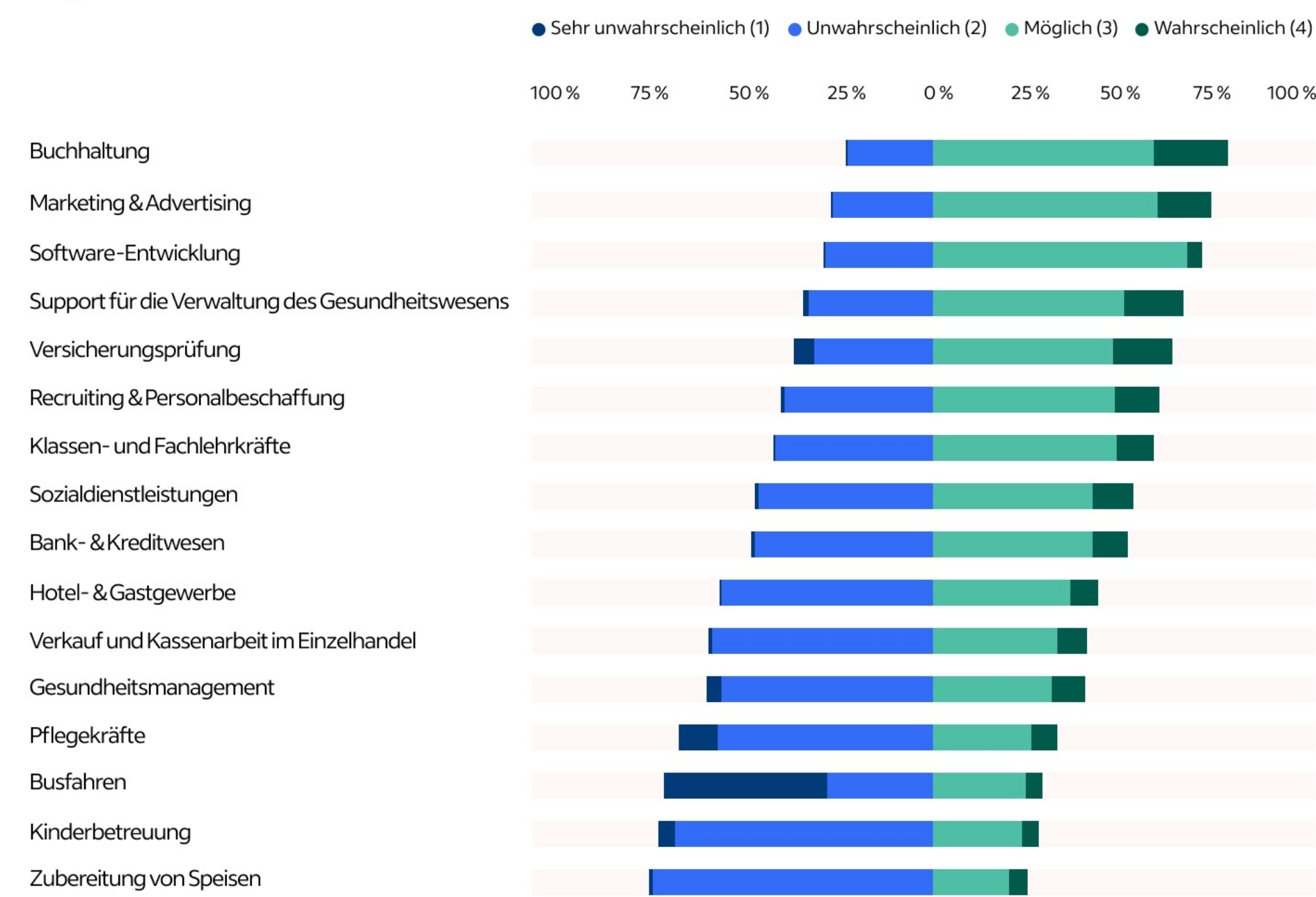
Ersetzung durch GenKI mit Änderungen oder Verbesserungen in der Zukunft **eventuell möglich**

29 %

Quelle: Indeed

Ersatzpotenzial durch GenKI in verschiedenen Berufen

Diese Grafik zeigt die Wahrscheinlichkeit, dass GenKI einen Menschen bei der Ausführung verschiedener Fähigkeiten ersetzt. Dies wird als prozentualer Anteil von Fähigkeiten in Stellenanzeigen in den USA auf Indeed dargestellt. Das Ersatzpotenzial wird von sehr unwahrscheinlich (1) bis sehr wahrscheinlich (5) bewertet. Die Daten stellen den Durchschnitt der Tageswerte des vergangenen Jahres (1. August 2023 bis 31. Juli 2024) dar. Buchhaltungsberufe haben das höchste Ersatzpotenzial, während Köche in die unterste Kategorie fallen.



Quelle: Indeed. Bei keiner der Fähigkeiten wurde das Ersetzungspotenzial als sehr wahrscheinlich (5) bewertet.

Auf dem heutigen Stand ist GenKI am besten für die Unterstützung bei relativ unkomplizierten Aufgaben geeignet, die nur wenig Problemlösungsvermögen und keine praktische Ausführung erfordern. Die Rollen von Wissensarbeitskräften und zur Remote-Arbeit geeignete Tätigkeiten sind potenziell am stärksten durch Veränderungen aufgrund von generativer KI gefährdet.

KI kann beim kompetenzbasierten Recruiting helfen

Ein Bereich, in dem KI einen bemerkenswerten Einfluss hat, ist das kompetenzbasierte Recruiting. Bei diesem Ansatz liegt der Schwerpunkt bei der Kandidatensuche und -bewertung auf den Fähigkeiten und nicht auf traditionellen Anforderungen wie Abschlüssen, früheren Positionen und jahrelanger Branchenerfahrung. Der Einsatz von KI zur Ermittlung der Fähigkeiten von Bewerber*innen und zur Bewertung ihrer Kompetenzen kann zu inklusiveren Einstellungsverfahren und besseren Job-Vorschlägen führen.



Das Spannende am kompetenzbasierten Recruiting ist, dass es das Potenzial hat, zentrale Herausforderungen von Arbeitgebern zu lösen und neue Möglichkeiten für Jobsuchende zu eröffnen, die allzu oft ausgesiebt werden, obwohl sie über die erforderlichen Fähigkeiten verfügen.“

Liz Voigt,
Senior Manager of Social Impact bei Indeed

GenKI nutzen, um fähigkeitsbasierte Übereinstimmungen zu ermitteln

Generative KI ist in der Lage, große Mengen unstrukturierter Daten zu verarbeiten, zu organisieren und Schlussfolgerungen zu formulieren. In der Vergangenheit mussten Bewerber*innen die genaue Sprache einer Stellenbeschreibung angeben, um als potenzielle Übereinstimmung erkannt zu werden.



Mitarbeiterin hat Erfahrung mit der Arbeit an der Kasse in einem Café



Arbeitgeberin wünscht sich Erfahrung am Point of Sale im Einzelhandel



Da KI-Modelle immer besser in der Lage sind, Fähigkeiten zu erkennen, die eine passende Übereinstimmung darstellen, bieten sie Arbeitgebern die Möglichkeit, proaktiver an das Recruiting heranzugehen.

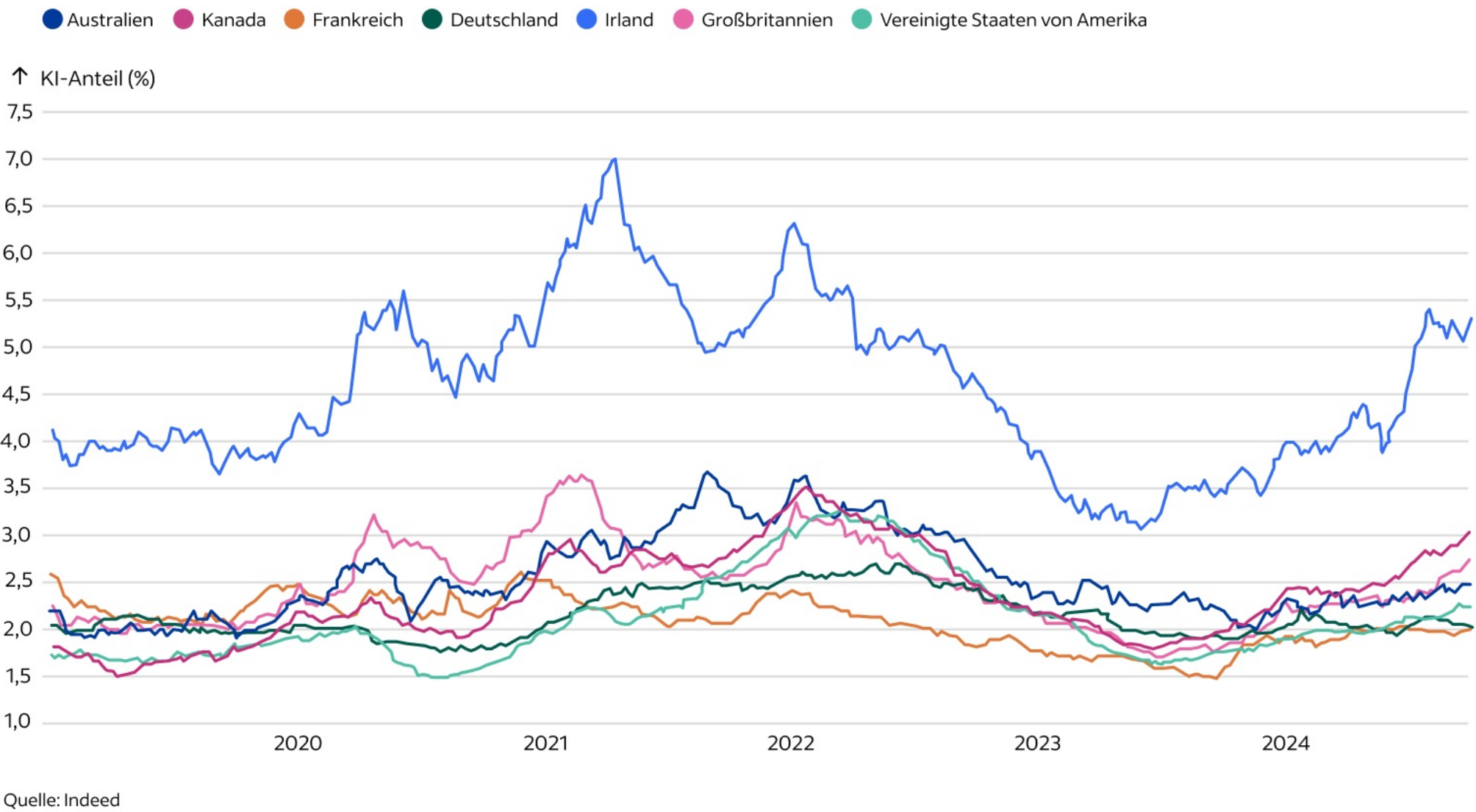
Kapitel 2

Die Sicht des Arbeitsmarkts auf KI



Die Sicht des Arbeitsmarkts auf KI

Trotz all der Gespräche über die Auswirkungen von KI auf den Arbeitsmarkt konzentrieren sich Arbeitgeber immer noch auf gefragte technische Fähigkeiten wie grundlegende Computerkenntnisse. Eine Analyse der Stellenanzeigen von 2019 bis 2024 in den USA, Großbritannien, Kanada und Frankreich ergab, dass ein erheblicher Teil der Befragten grundlegende digitale Kompetenzen unter den Anforderungen nannte – ein Hinweis darauf, dass nicht alle Arbeitnehmer*innen über diese Fähigkeiten verfügen.



In den meisten Ländern, in denen wir die Stellenanzeigen analysiert haben, lag der Anteil von KI-Stellen nur bei 2–3 % aller Stellenanzeigen, mit Ausnahme von Irland mit mehr als 5 %.

Grundlegende digitale Kompetenzen sind in einer Reihe von Berufen wichtig

Während KI und andere fortschrittliche Technologien wahrscheinlich den zukünftigen Arbeitsmarkt prägen werden, ist die aktuelle Realität, dass viele Arbeitgeber einfach nur Arbeitskräfte suchen, die über grundlegende Computerkenntnisse verfügen. Bürotätigkeiten weisen den höchsten Anteil an Stellenanzeigen auf, in denen diese grundlegenden Fähigkeiten angegeben werden, gefolgt von Buchhaltung, Verwaltungsassistent, logistischer Unterstützung und Personalwesen.

In Buchhaltungs- und Verwaltungsjobs werden am ehesten grundlegende digitale Kompetenzen angegeben



Anteil der Stellenanzeigen nach Beruf, in denen grundlegende Computerkenntnisse angegeben sind, vom 1. Januar bis zum 1. Juli 2024.

Während sich politische Entscheidungsträger stark auf die Auswirkungen von KI konzentrieren, ist es wichtig, das Bewusstsein für grundlegende Lücken in Bezug auf digitale Fähigkeiten aufrechtzuerhalten, da diese Lücken viele von Chancen ausschließen und die Talentpools für Arbeitgeber einschränken.

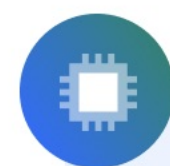
Gefragte Fähigkeiten und Kenntnisse

Die Nachfrage nach technologiespezifischem Wissen verschiebt sich rasant, wobei sich KI und maschinelles Lernen zu den gefragtesten Technologien entwickeln. Informationstechnologie (IT), IT-Support und Netzwerkadministration sind nach wie vor häufig in Stellenanzeigen zu finden, während Bereiche wie Softwareentwicklung mit generativer KI und Cybersicherheit das schnellste Wachstum verzeichnen. Trotz der wachsenden Nachfrage nach Expert*innen für maschinelles Lernen und fortschrittliche KI besteht in diesen Bereichen immer noch ein erheblicher Mangel an qualifizierten Fachkräften.



2 %

aller Stellenanzeigen in den USA haben etwas mit KI zu tun



22 %

aller Jobs in der Softwareentwicklung in den USA haben etwas mit KI zu tun

Quelle: Stellenanzeigen im Indeed Hiring Lab, USA, Stand: Februar 2024

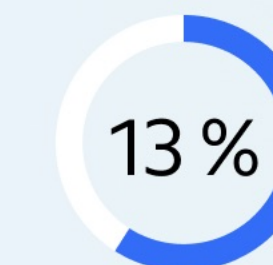
Speziell in den USA machen GenKI-bezogene Stellen immer noch einen kleinen Teil der Gesamtstellenausschreibungen aus, nehmen aber dramatisch zu: von drei von 100.000 Stellenanzeigen im Januar 2023 auf 11 von 10.000 Stellenanzeigen im Februar 2024. Dieser Anstieg um mehr als das 30-Fache zeigt einen klaren Trend zu einer umfassenderen Integration von KI in die Belegschaft.

Arbeitgeber:



Bereiten Sie sich auf einen Arbeitskräftemangel vor

In den meisten Industrienationen wird erwartet, dass der Anteil der Gesamtbevölkerung im Alter von 25 bis 54 Jahren sinken wird. Dies deutet darauf hin, dass mehr Arbeitnehmer*innen in den Ruhestand gehen werden, als neue Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt eintreten, was zu einem globalen Rückgang der Erwerbsbeteiligung aller Altersgruppen führen wird.



mehr Stellenanzeigen werden heute auf Indeed geschaltet als im Februar 2020

Quelle: Indeed

Mit diesem Trend werden wir die Realität des Arbeitskräftemangels wahrscheinlich bis Anfang 2026 zu spüren bekommen, falls es nicht bereits der Fall ist. Der Einsatz von KI, um mit weniger mehr zu erreichen, wird Teams in allen Branchen dabei helfen, den drohenden Arbeitskräftemangel zu überwinden.

Mitarbeiter*innen:



Zukunftssicherheit durch Weiterbildung

GenKI hat erhebliches Potenzial, sich weiterzuentwickeln und in Zukunft bestimmte menschliche Fähigkeiten zu ersetzen. Dazu muss es jedoch zunächst bedeutende Veränderungen in der Digitalisierung und den Arbeitsnormen geben. Es ist also wahrscheinlich, dass tiefes, vielfältiges und einzigartig menschliches Wissen weiterhin sehr gefragt sein wird. Die menschliche Fähigkeit zur Anpassung am Arbeitsplatz und zum lebenslangen Lernen wiederum ist bereits heute von entscheidender Bedeutung und wird in Zukunft nur noch wichtiger werden.

Kapitel 3

Strategien für die Einführung von KI für das Recruiting



Strategien für die Einführung von KI für das Recruiting

Die Integration von KI in Ihren Recruitingprozess erfordert einen durchdachten Ansatz, der auf die Ziele und Werte Ihres Unternehmens abgestimmt ist. Anstatt KI nur zu implementieren, um Trends zu folgen, ist es wichtig, diese Tools als eine Möglichkeit zu sehen, die Effizienz im Hinblick auf die spezifischen Ziele Ihres Unternehmens zu steigern und gleichzeitig den menschlichen Faktor im Recruiting in den Mittelpunkt zu stellen. Wie auch immer Sie sich entscheiden, stellen Sie sicher, dass Sie die Systeme verstehen, die Sie bereitstellen, und wählen Sie Anbieter aus, die Lösungen anbieten können, die Sie keinen ethischen, rechtlichen oder betrieblichen Risiken aussetzen.



1 Beschreiten Sie Ihren eigenen Weg

Wenn Sie neue KI-Technologie einführen, vergleichen Sie Ihre Fortschritte nicht mit anderen. Nehmen Sie sich Zeit für die Auswahl der KI-Recruitingtools, die für Sie funktionieren, und unterstützen Sie die Einführung dann schrittweise. Beginnen Sie damit, einen Prozess auszuwählen, der Ihren Alltag gestaltet, und automatisieren Sie ihn, wobei Sie dem Fortschritt Vorrang vor der Perfektion einräumen.

2 Überdenken Sie Ihre aktuellen Recruitingtools

Bevor Sie in neue Tools investieren, sollten Sie sich darauf konzentrieren, die Wirkung Ihrer bereits vorhandenen Tools zu maximieren. Gibt es Embedded-Technologien, die Sie noch nicht nutzen oder die Sie effektiver einsetzen könnten? Fragen Sie neue Mitarbeiter*innen nach ihrer Meinung. Als Außenstehende können sie Ihnen möglicherweise neue Erkenntnisse liefern, die Ihnen helfen, Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen.

3 So gewinnen Sie Akzeptanz für neue KI-Tools

Eine der größten Hürden bei der Implementierung von KI in der Talentakquise besteht darin, einzelne Recruiter*innen dazu zu bringen, diese Tools konsequent zu nutzen. Führen Sie KI-Tools schrittweise ein: durch Pilotprogramme, Einbindung diverser Teams über das ganze Unternehmen hinweg von Anfang an und Bereitstellung offener Kanäle für Feedback.

4 Bringen Sie Automatisierung mit menschlicher Erfahrung in Einklang

KI kann zwar die Effizienz und die Ergebnisse beim Recruiting verbessern, aber die menschliche Note ist entscheidend. Stellen Sie sich KI als eine „Assistenz“ für das Recruiting vor, ähnlich wie ein Kollege, der als erster Prüfer im Sourcing-Prozess fungiert, während Menschen die endgültigen Entscheidungen treffen und Interaktionen durchführen.

5 Messen Sie die Auswirkungen von KI-Recruitingtools

Kennzahlen spielen eine wichtige Rolle bei der Bewertung der Effektivität von KI im Recruiting. Trotz des technologischen Fortschritts bleiben die wichtigsten Indikatoren für den Erfolg eines Recruitingprozesses dieselben: geeignete Kandidat*innen, Conversion Rate und Kandidatenzufriedenheit.

6 Erwarten Sie keine Perfektion

Es kann sein, dass Sie es mit einer KI-Initiative versuchen, die letztendlich nicht funktioniert. Das ist okay. Fehler gehören zu Experimenten und Innovationen dazu. Menschliche Vielfalt und kritisches Denken helfen Ihren Teams, aus diesen Fehlern zu lernen und zu verhindern, dass sie sich wiederholen.



Kapitel 4

Verantwortungsbewusster Einsatz von KI beim Recruiting



Verantwortungsbewusster Einsatz von KI beim Recruiting

Die meisten Talentexpert*innen erkennen das Potenzial für Effizienzsteigerungen, das KI-Technologien bieten. Wie wir gesehen haben, nutzen viele bereits KI-Tools, um sich wiederholende alltägliche Aufgaben zu erledigen. Es besteht jedoch auch die große Sorge, dass diese Technologien zu mehr Bias im Recruitingprozess führen könnten.

Sind Sie besorgt, dass KI zu mehr Bias im Recruiting führt?



HR-/TA-Führungskräfte



Jobsuchende

Quelle: Die weltweite KI-Umfrage von Indeed, 2023

“

Wenn wir der KI erlauben, so zu kommunizieren, wie sie es aus den Trainingsdaten der ganzen Welt gelernt hat, spiegeln sich in ihr die verschiedensten Vorurteile wider.“

Abby Holtfort,
Workplace Operations Coordinator bei Indeed und Co-Vorsitzende von iPride & Gender Identity

Weitere DEIB-Ziele mit KI

Wenn KI-Tools richtig eingesetzt werden, können sie Unternehmen dabei helfen, ihre DEIB-Ziele (Diversity, Equity, Inclusion, Belonging – Vielfalt, Gleichstellung, Inklusion, Zugehörigkeit) zu erreichen, indem sie sicherstellen, dass Arbeitgeber ihre Mitarbeiter*innen auf der Grundlage objektiver Kennzahlen und nicht subjektiver Faktoren bewerten.

Sie können KI für Folgendes nutzen:

- Überprüfen von inklusiver Sprache in Stellenbeschreibungen.
- Entwickeln lokalisierter Versionen von HR-Ressourcen, z. B. Schulungsinhalte in verschiedenen Sprachen.
- Aufdecken systematischer HR-Probleme. Wenn Ihr Unternehmen beispielsweise mithilfe von KI offene Antworten auf Mitarbeiterbefragungen sieht, stellt es möglicherweise fest, dass Bedenken hinsichtlich der Flexibilität vor allem von weiblichen Mitarbeiterinnen stammen. Daraus könnte sich gegebenenfalls eine Kernzeitenrichtlinie ableiten lassen, sodass Besprechungen nicht zu Zeiten vereinbart werden, in denen Eltern ihre Kinder zur Schule bringen oder abholen.
- Personen innerhalb des Unternehmens finden, die für eine Weiterentwicklung bereit sein könnten. Auf diese Weise können vielfältigere interne Kandidatenpools für zukünftige Stellen geschaffen werden, als wenn Sie sich ausschließlich auf das soziale Profil oder die Sichtbarkeit der Kandidat*innen verlassen.
- Auf Fähigkeiten und Fertigkeiten konzentrieren, anstatt auf herkömmliche Elemente von Lebensläufen wie Abschlüsse oder Berufserfahrung in einer Branche, um das Potenzial und die Eignung von Bewerber*innen besser beurteilen zu können.

Wie KI den DEIB-Fortschritt untergraben kann

Es muss jedoch beachtet werden, dass Menschen KI-Systeme erstellen und einige unbeabsichtigt menschliche Vorurteile in sich tragen können, die die DEIB-Bemühungen untergraben können. KI-Tools werden mit riesigen Datensätzen trainiert, die Daten enthalten können, die zu Stereotypisierung oder Ausgrenzung beitragen können. Seien Sie sich bewusst, dass diese Eingaben selbst die einfachsten Aufgaben beeinflussen können, die Sie der KI anvertrauen.

Haben Sie Bedenken hinsichtlich Bias in KI-Trainingsdaten?



HR-/TA-Führungskräfte



Jobsuchende

Quelle: Die weltweite KI-Umfrage von Indeed, 2023

Selbst etwas so Einfaches wie die Beauftragung eines generativen KI-Tools mit der Entwicklung von Best Practices für Vorstellungsgespräche kann anfällig für Bias sein. Je nach Rolle können diese Interviewtaktiken unbeabsichtigt auf Gruppen ausgerichtet sein, die in der Vergangenheit bereits an diesen Vorstellungsgesprächen beteiligt waren.

Das Risiko der Selbstzufriedenheit

Abgesehen von Voreingenommenheit kann ein übermäßiges Vertrauen in KI zu einem weiteren negativen Ergebnis führen: Selbstzufriedenheit. Ein KI-Tool kann beispielsweise zeigen, dass ein Unternehmen seine DEIB-Ziele erreicht, ohne tiefergehende Fragen dazu zu stellen, wo sich unterrepräsentierte Gruppen tatsächlich in der Unternehmenshierarchie befinden.

Best Practices für eine verantwortungsvolle Nutzung von KI

Es ist wichtig, unsere KI-Tools regelmäßig zu prüfen und weiterzuentwickeln, um sicherzustellen, dass sie zu DEIB+-Zielen und zu fairen, vorurteilsfreien Recruitingpraktiken beitragen. Hier finden Sie einige Tipps, wie Sie die Integrität Ihres Recruitingprozesses wahren können, während Sie KI-Technologien in Ihre Systeme einbinden:

- Mitarbeitende, die sich mit inklusiven Recruitingpraktiken auskennen, sollten KI-generierte Stellenbeschreibungen überprüfen, bevor sie geschaltet werden.
- Verfassen Sie ganzheitliche und inklusive Arbeitgebererklärungen zur Chancengleichheit, die mehr abdecken als gesetzlich vorgeschrieben.
- Nehmen Sie sich die Zeit, marginalisierten Gruppen zu versichern, dass sie ermutigt werden, sich zu bewerben, und setzen Sie dies in Ihren Einstellungspraktiken um.
- Erwägen Sie, eine KI-Ethikkommission zu bilden, um organisatorische KI-Prinzipien zu definieren, Richtlinien für die ethische Nutzung von KI festzulegen und die Implementierung neuer Technologien regelmäßig zu bewerten.
- Bieten Sie Ihren Teams angemessene Aus- und Weiterbildungen an, damit sie die generative KI-Technologie bei der Ausübung ihrer Arbeit verantwortungsvoll und sicher einsetzen können.



Verantwortungsvolle KI ist ein Tool für Wachstum

Basierend auf aktuellen Trends werden generative KI-Jobs bald einen erheblichen Teil des Arbeitsmarktes ausmachen. KI bietet zwar Möglichkeiten für eine höhere Produktivität und Effizienz, bringt aber auch Herausforderungen mit sich – insbesondere in Bezug auf Bias, Datenschutz und Verdrängung von Arbeitsplätzen.

Wenn Unternehmen die Einführung von KI in Betracht ziehen, ist es wichtig, diese durchdacht und strategisch als Wachstumsinstrument zu betrachten und nicht als disruptive Kraft. Durch die verantwortungsvolle Integration von KI in Recruitingprozesse können Unternehmen ihre Fähigkeiten erweitern, die Einstellungsergebnisse verbessern und ihre Belegschaft zukunftssicher machen.

“

Wir denken oft über Dinge nach, die wir automatisieren können, aber technologische Innovationen ermöglichen neue Dinge. Die Frage, die Sie sich stellen müssen, ist: „Was konnten wir früher nicht tun, was wir jetzt mit dem Zugang zu neuen Tools schaffen?“

Trey Causey,
Senior Director of Responsible Technology bei Indeed





Die Informationen in diesem Dokument werden gefälligkeitshalber und nur zu Informationszwecken bereitgestellt. Indeed ist kein Rechtsberater.

Dieses Dokument unterliegt dem Urheberrecht von Indeed, Inc. Die Nutzung, Änderung, Vervielfältigung, Weitergabe oder Wiederveröffentlichung des gesamten oder eines Teils des vorliegenden Dokuments ohne die schriftliche Genehmigung von Indeed ist ausdrücklich untersagt. Indeed übernimmt keine Haftung für die Verwendung oder Anwendung der in diesem Dokument enthaltenen Informationen und deren Auslegungen.

Copyright © 2025 Indeed, Inc. Alle Rechte vorbehalten.

