



# So meistern Sie vier häufige Heraus- forderungen beim Recruiting



# Das Recruiting wird immer komplexer

Von den Personalverantwortlichen wird heutzutage ständig verlangt, mit weniger mehr zu erreichen. Gleichzeitig entwickelt sich der gesamte Recruitingprozess aufgrund des technologischen Fortschritts und einer sich verändernden Belegschaft rasant weiter. Kein Wunder, dass 80 %<sup>1</sup> der Entscheidungsträger\*innen bei der Talentakquise den Markt heute unberechenbarer finden als je zuvor. Diese Unsicherheit stellt Recruiter\*innen auf dem Weg zum Erfolg ihres Unternehmens vor eine Reihe von Herausforderungen, darunter:

- Top-Talente gewinnen und binden
- KI und neue Technologien einführen
- Bessere Stellenbeschreibungen verfassen
- Recruiting auf einem wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt

Fest steht, dass diese Herausforderungen bleiben werden. Sie werden sogar immer komplexer und wirken sich weiterhin auf den gesamten Recruitingprozess aus. Doch wir glauben an einen einfachen, aber tiefgreifenden Ansatz: Besseres Recruiting durch bessere Arbeitsplätze. Denn bessere Arbeit ist besser fürs Geschäft.

<sup>1</sup> Weltweite Umfrage von Indeed, erstellt von Quadrant Strategies und Enso (CA, DE, FR, UK, US), n = 500. Der angegebene Prozentsatz bezieht sich auf alle befragten Entscheidungsträger\*innen in der Talentakquise, die mit „stimme voll zu“ und „stimme teilweise zu“ geantwortet haben.

## Machen Sie Ihr Unternehmen zukunftssicher

Da sich das Recruiting ständig weiterentwickelt, haben Arbeitgeber, die ihre Recruitingstrategien anpassen, um bessere Arbeitsplätze zu priorisieren, einen Wettbewerbsvorteil. Wir bieten Ihnen Einblicke, Strategien und Empfehlungen, die Sie auf Ihrem Weg zu einem besseren Recruiting unterstützen. Dabei helfen wir Ihnen, Hindernisse bei der Stellenbesetzung in Wachstumschancen für Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter\*innen zu verwandeln.



# 01

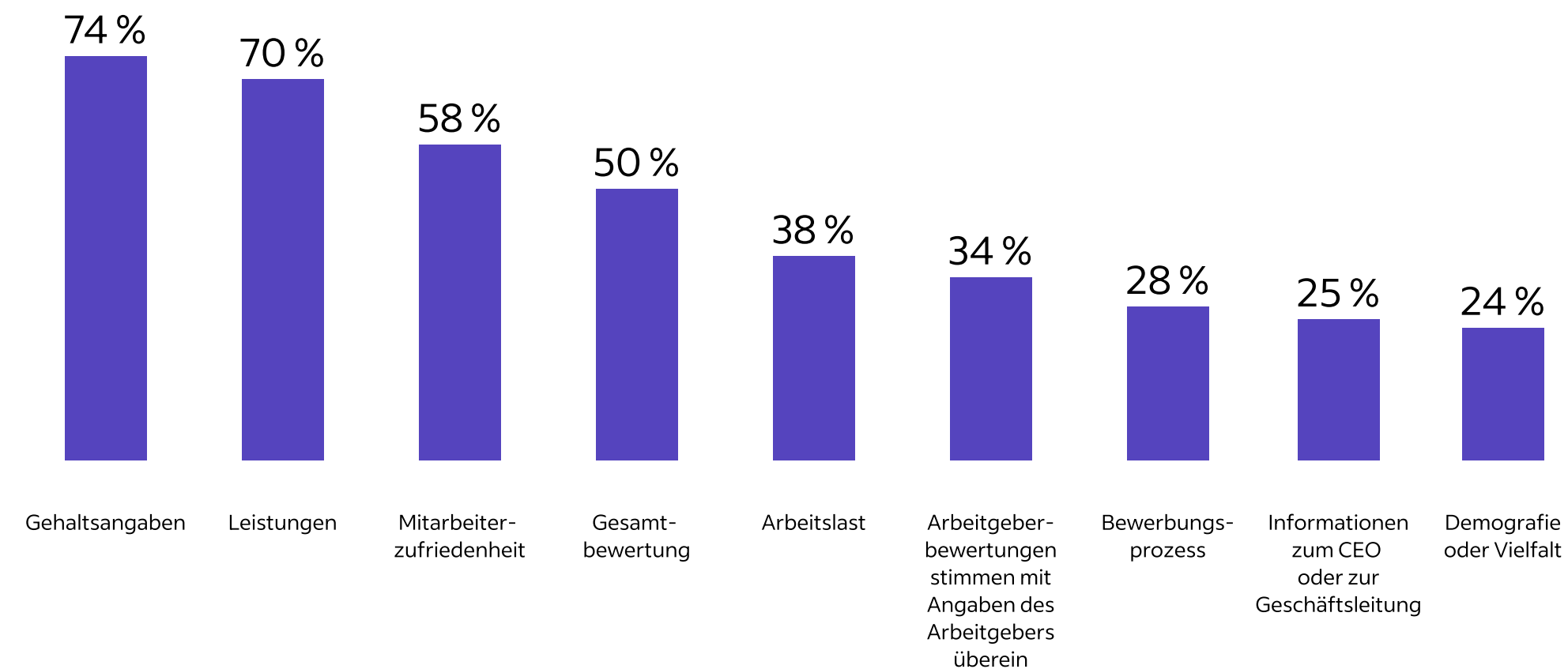
Top-Talente  
gewinnen  
und binden



## Top-Talente gewinnen und binden

Ein Großteil des Erfolgs eines Unternehmens hängt von seinen Mitarbeiter\*innen ab. Daher ist es entscheidend, die richtigen Bewerber\*innen einzustellen, die produktiv, engagiert und langfristig dabei sind. Das Gehalt ist zwar ein wichtiger Faktor, aber nicht der einzige Aspekt für Jobsuchende. Recruiter\*innen müssen sich heutzutage mit den sich wandelnden Erwartungen und Prioritäten von Kandidat\*innen auseinandersetzen.

### Worauf Arbeitnehmer\*innen typischerweise achten, wenn sie sich über ein Unternehmen informieren



Quelle: 1. Indeed-Umfrage mit The Harris Poll, 2023.

### So erfüllen Sie die sich wandelnden Bedürfnisse der Jobsuchenden

Hat Ihr Unternehmen – wie viele andere auch – Schwierigkeiten, sich an die ständig neuen Anforderungen an die Mitarbeiterbindung anzupassen? Dann finden Sie hier drei hilfreiche Strategien:

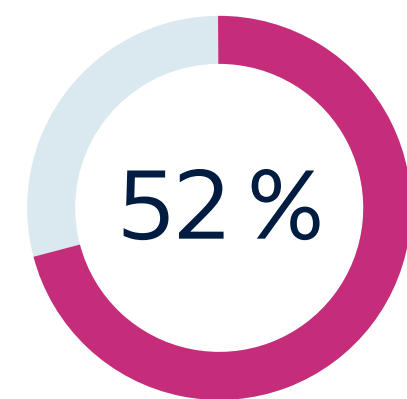
1. Gründen Sie eine Employee Resource Group (ERG) für neue Mitarbeiter\*innen, um unmittelbar ein Netzwerk aufzubauen und Feedback zum Schulungs- und Orientierungsprozess zu erhalten.
2. Stellen Sie ein engagiertes Team zur Mitarbeiterbindung oder Onboarding-Partner auf, damit neue Mitarbeiter\*innen ihre Vorteile und Karrieremöglichkeiten kennen lernen.
3. Schaffen Sie ein System, mit dem Führungskräfte Mitarbeiter\*innen sowohl persönlich als auch öffentlich anerkennen und wertschätzen können.



## Kompetenzbasiertes Recruiting: Holen Sie Ihr Team ins Boot

Um sich an den drohenden globalen Arbeitskräftemangel anzupassen, müssen Unternehmen ihre Recruitingstrategie überdenken. Beim kompetenzbasierten Recruiting stehen die Fähigkeiten und Eignungen der Jobsuchenden im Vordergrund – statt bislang üblicher, aber weniger effektiver Leistungsmerkmale wie Abschlüssen, früheren Stellen oder der Dauer der Berufstätigkeit.

Viele Arbeitgeber senken heute die Anforderungen an Ausbildung und Berufserfahrung, während andere Lebensläufe gänzlich ignorieren. Laut einer [Studie des Indeed Hiring Lab](#) ist der Anteil der Stellenanzeigen in den USA, die mindestens einen Hochschulabschluss erfordern, in den letzten fünf Jahren von 20,4 % auf 17,8 % gesunken. Dies öffnet Türen für die 64 % der Erwachsenen in den USA ohne Bachelor-Abschluss.<sup>1</sup>



der auf Indeed geschalteten Jobs in den USA forderten im Januar 2024 keine formale Bildung. Zur selben Zeit im Jahr 2019 waren es nur 48 %.

Daten des Indeed Hiring Lab 27.02.2024, [Educational Requirements are Gradually Disappearing from Job Postings](#) (Bildungsanforderungen verschwinden allmählich aus Stellenanzeigen)



### Strategien für kompetenzbasiertes Recruiting:

- Identifizieren und sprechen Sie Talentpools mit übertragbaren Fähigkeiten an.
- Erstellen Sie Schulungsprogramme, die eine Vermittlung innerhalb des Unternehmens garantieren.
- Geben Sie Personalverantwortlichen anonymisierte Bewerbungen, die nur grundlegende Informationen enthalten, um Fair Recruiting zu unterstützen.
- Investieren Sie in ein engagiertes Team, um Mitarbeiter\*innen umzuschulen oder weiterzubilden und ihnen andere Positionen anbieten zu können.

## IT-Talente ansprechen

Aufgrund der steigenden Nachfrage nach Fähigkeiten im Bereich der künstlichen Intelligenz (KI) und des maschinellen Lernens sowie der wachsenden Bedeutung von hybriden, Remote- und anderen flexiblen Arbeitsmodellen müssen Arbeitgeber, die in der Tech-Branche wettbewerbsfähig bleiben wollen, ihre Recruitingstrategien anpassen.

6 Mio. → 7,1 Mio.

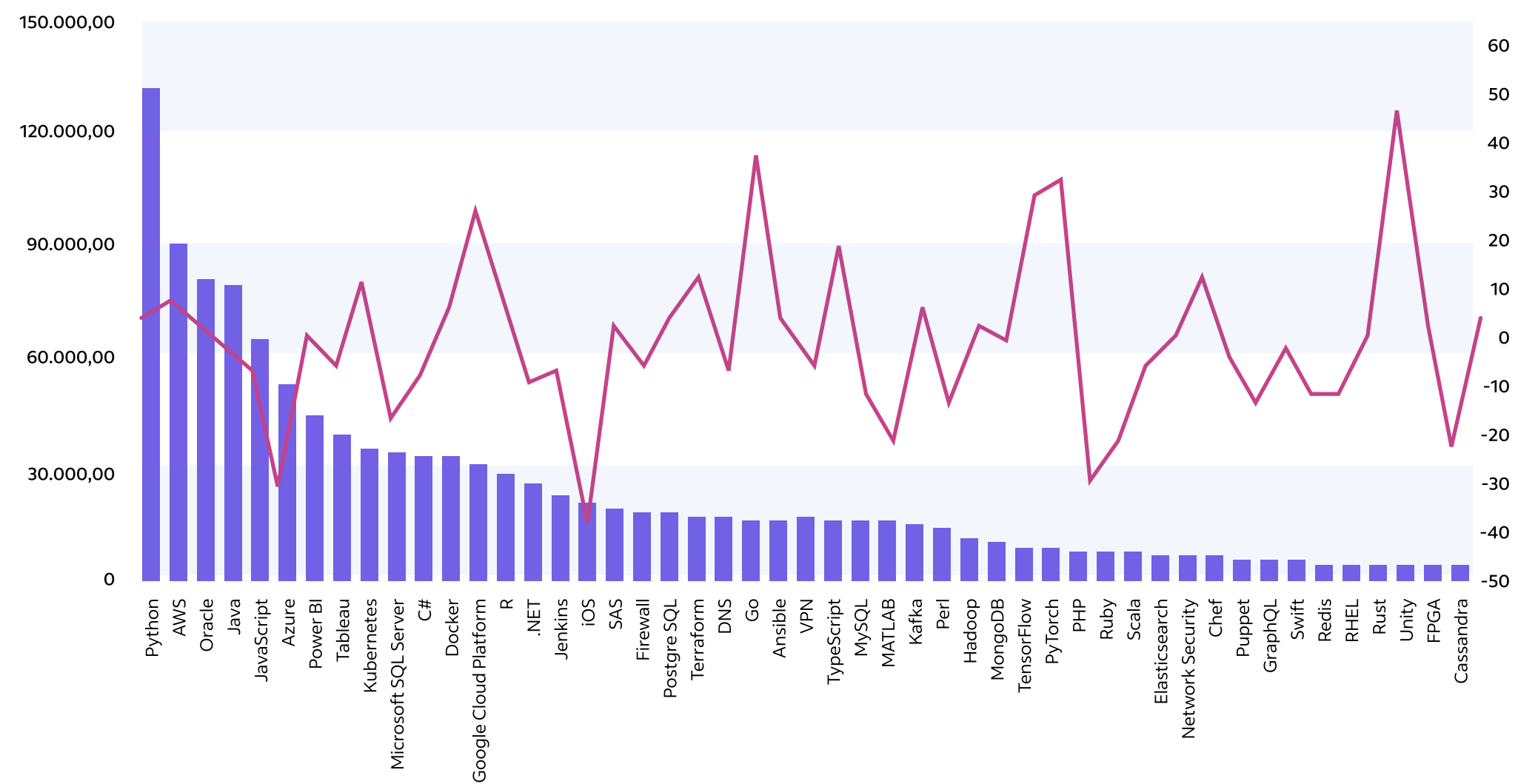
Schätzungen zufolge wird die Zahl der IT-Jobs in den nächsten zehn Jahren doppelt so schnell wachsen wie die gesamte US-Erwerbsbevölkerung, von 6 Millionen im Jahr 2023 auf 7,1 Millionen im Jahr 2034.

Indeed Research Report: Tapping Into Today's Tech Talent

## Gefragtes technisches Wissen

Indeed-Daten zeigen, dass die gefragtesten Softwareplattformen, die in Stellenanzeigen aufgeführt werden, Python, AWS, Oracle, Java und JavaScript sind. Von diesen ist AWS seit letztem Jahr in der Nachfrage am stärksten gestiegen.

### Am stärksten gefragte Kenntnisse im Bereich Technologieplattformen und prozentuale Veränderung der Nachfrage im Jahresvergleich (Aug. 2023 vs. Aug. 2024)



Indeed Forschungsbericht: "Tapping Into Today's Tech Talent" (Erschließung der Tech-Talente von heute)

## Was motiviert IT-Fachkräfte?

Zusatzleistungen sind mit 69 %<sup>2</sup> der gefragteste Motivationsfaktor für IT-Fachkräfte. Trotzdem gehören alle drei Tech-Kategorien – Information Design & Documentation, Software Development und IT Operations & Help Desk – auf Indeed zu den Branchen mit dem geringsten Anteil an Stellenanzeigen, die mit mindestens einer Zusatzleistung werben.

<sup>2</sup> Indeed Forschungsbericht: "Tapping Into Today's Tech Talent" (Erschließung der Tech-Talente von heute)

## Folgende Leistungen finden Jobsuchende im IT-Bereich am wertvollsten, werden aber von Unternehmen am wenigsten angeboten:

- Einstellungsboni
- Vier-Tage-Woche
- Unbegrenzter bezahlter Urlaub
- Verschiedene Wahlleistungen
- Aktienoptionen/-kapital
- Weiterbildungszuschüsse

Indeed Forschungsbericht: "Tapping Into Today's Tech Talent" (Erschließung der Tech-Talente von heute)

Auf einem wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt sollten Sie wissen, was Jobsuchende sich wünschen. Dies hilft Ihnen nicht nur dabei, Top-Talente der IT-Branche anzusprechen, sondern auch einen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem sie bleiben möchten.

# 02

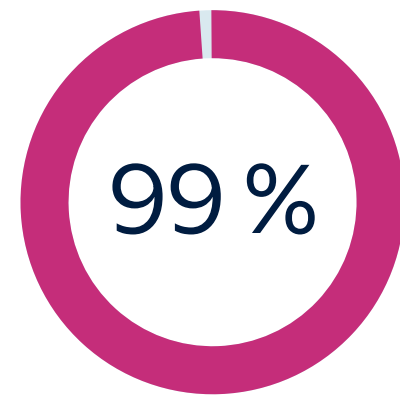
## KI und neue Technologien einführen



Herausforderung Nr. 2

## KI und neue Technologien einführen

Angesichts der rasanten Entwicklung der Anforderungen des Arbeitsmarktes und des wachsenden Drucks, Stellen schneller zu besetzen, wird KI für Effizienz und Präzision zu einem wichtigen Verbündeten beim Recruiting. Sie hilft Recruiter\*innen, eine Menge von Bewerbungen zu durchsuchen, Top-Talente zu identifizieren und unbewusste Vorurteile im Einstellungsprozess zu reduzieren.



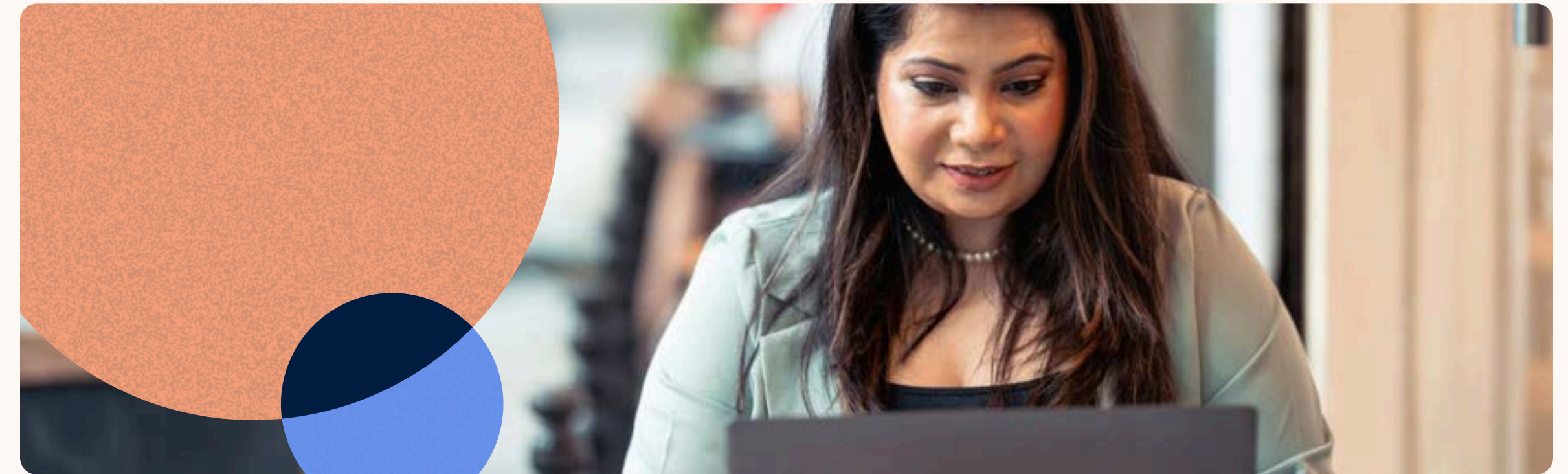
99 %  
der Personalverantwortlichen in den USA halten das Sourcing qualifizierter Talente für schwierig

Harris Poll-Umfrage unter Personalverantwortlichen in den USA in Unternehmen mit mindestens 2.000 Mitarbeiter\*innen (n = 300) und erwerbstätigen Erwachsenen ab 18 Jahren (n = 1.107), durchgeführt im Auftrag von Indeed, Februar 2024

Das Versprechen generativer KI-Tools ist verlockend, aber ihre Auswahl und Implementierung bringt eine Reihe von Herausforderungen für Recruiter\*innen und Personalverantwortliche mit sich. Sich in der Komplexität von Anbieterangeboten zurechtfinden, neue Tools in bestehende Systeme einbinden und sicherstellen, dass sie mit den Anforderungen des Unternehmens übereinstimmen – all das kann überwältigend sein.

### Strategien für die Implementierung von KI-Recruitingtools

Um GenKI-Tools erfolgreich einzuführen und ihre Vorteile zu nutzen, müssen Arbeitgeber den Prozess sorgfältig prüfen, klare Prioritäten setzen und sich zu einer schrittweisen, zielgerichteten Implementierung verpflichten. Hier sind sechs Strategien, die Recruiter\*innen helfen, KI-Tools effektiv zu bewerten und zu integrieren.



#### 1. Wie lässt sich KI-Technologie erkennen?

Viele Unternehmen möchten überstürzt die neueste KI-Technologie einführen, doch nicht alle KI-Recruitingplattformen sind gleich. In einigen Fällen handelt es sich bei der Technologie möglicherweise gar nicht um KI. Aber woran erkennen Sie als Talent Leader\*in den Unterschied? Versuchen Sie es mit diesem [KI-Flussdiagramm](#).

#### 2. Sie haben Angst, etwas zu verpassen?

Wenn Sie eine neue KI-Technologie einführen, können Sie Ihr Team nicht mit Meta und anderen großen Technologieunternehmen vergleichen, die seit Jahren damit arbeiten. Nehmen Sie sich Zeit für die Auswahl von KI-Recruitingtools, die für die Anforderungen Ihres Unternehmens oder Teams geeignet sind. Gehen Sie dann bei der Einführung schrittweise vor.

#### 3. Überdenken Sie Ihre aktuellen Recruitingtools

Bevor Sie sich für eine neue KI-gestützte Recruitingplattform in Unkosten stürzen, sollten Sie sich zunächst Ihre vorhandenen Tools ansehen. Gibt es eingebettete Technologien, die Sie noch nicht nutzen oder die Sie effektiver einsetzen könnten? Wenn Sie Personaler\*innen einfach für die Nutzung bestehender KI-Recruitingtools ins Boot holen können, ist der Kauf neuer Tools möglicherweise nicht notwendig. Konzentrieren Sie sich also darauf, die Ihnen bereits zur Verfügung stehenden Tools wirksam zu nutzen.

#### 4. Setzen Sie darauf, dass Ihre neuen Mitarbeiter\*innen Veränderungen vorantreiben

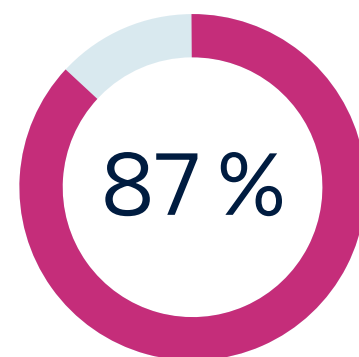
Neue Mitarbeiter\*innen bringen von Natur aus eine neue Perspektive mit und gehen ohne die Meinungen oder Vorurteile an die Arbeit heran, die andere nach Jahren der Zusammenarbeit mit Ihrem Unternehmen haben könnten. Verlassen Sie sich vor diesem Hintergrund auf die objektive Meinung Ihrer neuen Mitarbeiter\*innen zu Ihren aktuellen Recruitingtechnologien und -prozessen. Da sie mit den üblichen Vorgehensweisen noch nicht vertraut sind, könnten sie Verbesserungsmöglichkeiten erkennen.

#### 5. Priorisieren Sie Fortschritt vor Perfektion

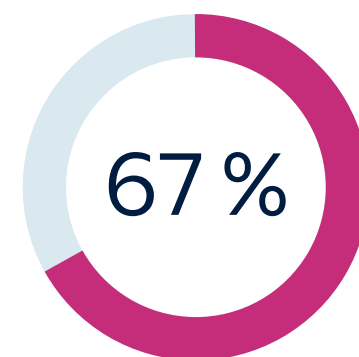
Beginnen Sie Ihre Reise zur Einführung von KI-Recruiting-Tools, indem Sie einen Prozess auswählen, der Ihren Alltag prägt, und diesen automatisieren. Das könnte z. B. eine simple Browsererweiterung sein, die Ihnen hilft, Artikel zu scannen und zusammenzufassen.

### Mit GenKI Ihre Reichweite erhöhen

Einer der großen Vorteile der GenKI-Recruitingtools ist ihre Fähigkeit, das Potenzial von kompetenzbasiertem Recruiting zu erschließen. Im Gegensatz zu herkömmlichen Systemen, die auf exakten Keyword-Übereinstimmungen basieren, kann GenKI durch die Interpretation nuancierter Sprache in Lebensläufen und Stellenbeschreibungen fähigkeitsbasierte Übereinstimmungen erkennen. Dies führt zu inklusiveren Einstellungsverfahren, die auf einen größeren Talentpool zurückgreifen.



der HR-/TA-Entscheidungsträger\*innen  
verwenden aktuell KI-Tools



der Jobsuchenden  
verwenden aktuell KI-Tools

Indeed-Umfrage

### Checkliste für verantwortungsvolle KI

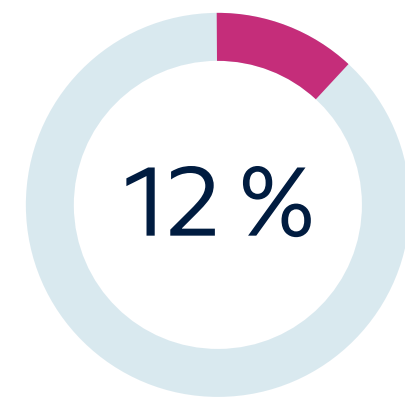
Sobald Sie KI-Recruitingtools in Ihre Recruitingstrategie integrieren, müssen Sie Sicherheitsvorkehrungen treffen, damit Sie Ihre Recruitingziele mit Integrität erreichen.

- ✓ Prüfen Sie KI-generierte Stellenbeschreibungen vor der Veröffentlichung auf inklusive Sprache.
- ✓ Stellen Sie sicher, dass Ihre Recruitingmethoden marginalisierte Bewerber\*innen berücksichtigen.
- ✓ Verfassen Sie ganzheitliche und inklusive Arbeitgebererklärungen zur Chancengleichheit.
- ✓ Schulen Sie Ihre Mitarbeiter\*innen im verantwortungsvollen Umgang mit KI.
- ✓ Versichern Sie marginalisierten Gruppen, dass sie ermutigt werden, sich zu bewerben.
- ✓ Bilden Sie eine KI-Ethikkommission, die Nutzungsrichtlinien festlegt und die Leistung von KI-Tools überprüft.



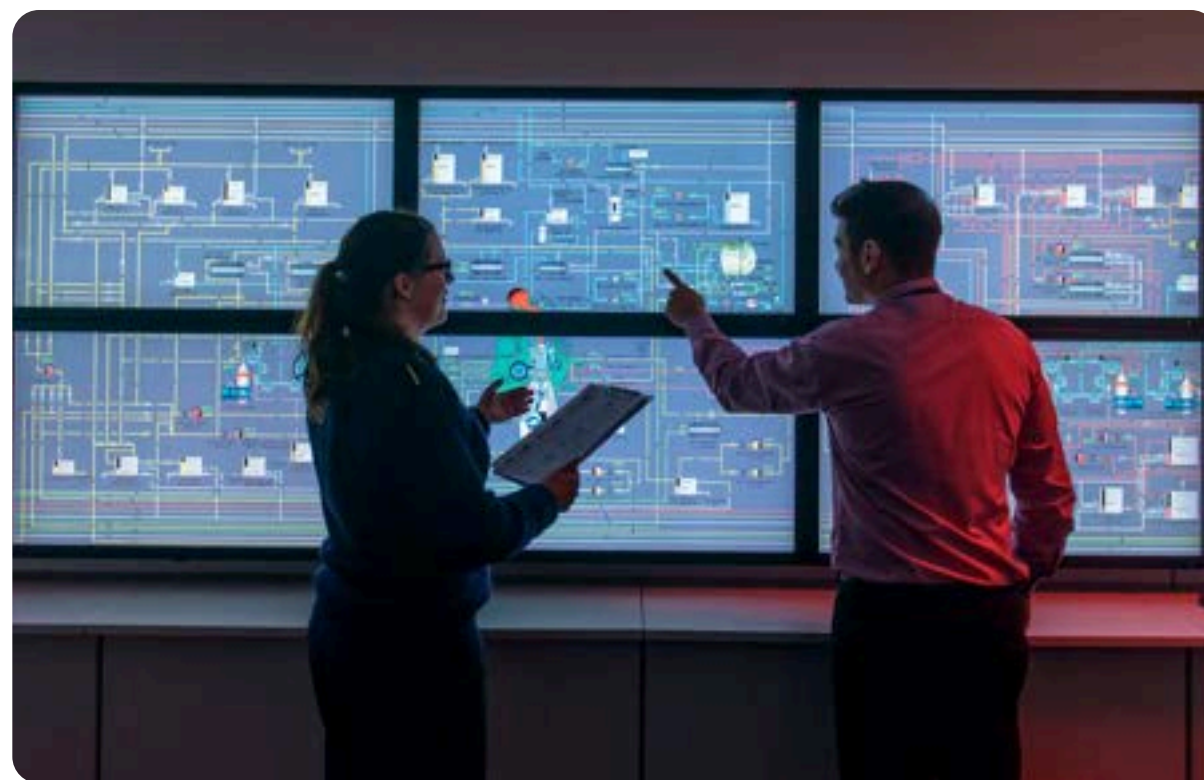
## Wird KI die Personalabteilung ersetzen?

KI kann HR- und Talent-Manager\*innen bei Aufgaben wie dem Zusammenfassen von Lebensläufen, dem Verfassen von Stellenbeschreibungen und dem Generieren von Fragen für Vorstellungsgespräche sicherlich unterstützen. Sie kann jedoch nicht das menschliche Urteilsvermögen und die Interaktion ersetzen, die für die Beurteilung von Bewerbungen und für Vorstellungsgespräche erforderlich sind. Von mehr als 2.800 von Indeed bewerteten beruflichen Fähigkeiten wurde keine ermittelt, die sehr wahrscheinlich durch GenKI ersetzt werden könnte.<sup>1</sup>



der Aufgaben, die eine typische HR-Rolle erfordern, werden nur „wahrscheinlich“, aber nicht „sehr wahrscheinlich“, durch KI ersetzt.

Indeed



<sup>1</sup>Studie zu KI am Arbeitsplatz des Indeed Hiring Lab, 25.09.24, „Why GenAI is More Likely to Support Workers than Replace Them“ (Warum GenKI Arbeitnehmer\*innen eher unterstützen als ersetzt wird)

“

GenKI nimmt niemandem den Arbeitsplatz weg. Allerdings werden Menschen, die wissen, wie man sie nutzt, denen die Arbeitsplätze wegnehmen, die es nicht wissen.“

—  
**Svenja Gudell**  
Chief Economist bei Indeed



# 03

Bessere  
Stellenbeschreibungen  
verfassen



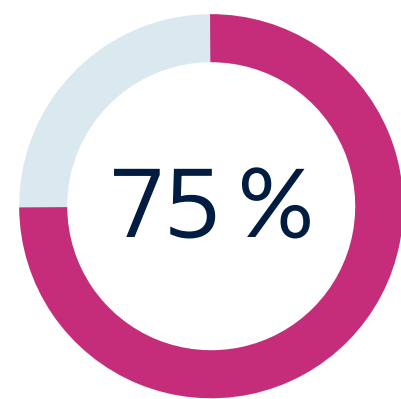
## Bessere Stellenbeschreibungen verfassen

Gut formulierte Stellenbeschreibungen sind der Schlüssel zum effektiven Recruiting – und mehr als eine simple Liste von Aufgaben. Sie vermitteln potenziellen Bewerber\*innen einen ersten Eindruck von Ihrem Unternehmen, spiegeln Ihre Werte wider und sind ein wichtiges Instrument, um die richtigen Talente auf sich aufmerksam zu machen. Sorgfältig formulierte Stellenbeschreibungen können entscheidend dafür sein, dass Sie motivierte, vielfältige und hochqualifizierte Mitarbeiter\*innen einstellen und die passenden Kandidat\*innen auf sich aufmerksam machen.

Im Folgenden finden Sie drei Strategien, auf die Personaler\*innen bei der Erstellung von Stellenbeschreibungen achten sollten, um sicherzustellen, dass sie inklusiv und effektiv sind und den aktuellen Best Practices für das Recruiting entsprechen.

### 1. Gehaltstransparenz

Wir hören immer wieder von Jobsuchenden, dass Gehaltsinformationen in Stellenbeschreibungen wichtig sind, um potenzielle Stellen zu bewerten. Die Aufnahme dieser Informationen kann eine Möglichkeit für Arbeitgeber sein, das Vertrauen von Bewerber\*innen und Mitarbeiter\*innen zu stärken, neue Mitarbeiter\*innen zu gewinnen und möglicherweise dazu beizutragen, geschlechtsspezifische und ethnische Gehaltsunterschiede zu beseitigen. Es ist wichtig, sich daran zu erinnern, dass Gehaltstransparenz nicht nur ethisch korrekt, sondern auch ein Geschäftsvorteil ist.



75% der Jobsuchenden geben an, dass sie sich eher auf eine Stelle bewerben, wenn die Gehaltsspanne in der Stellenanzeige angegeben ist

Von Indeed in Auftrag gegebene Umfrage, n = 1.500 Personen in den USA

Wenn die Vergütung von Anfang an klar ist, räumt dies Missverständnisse aus und spart Zeit für Jobsuchende und Arbeitgeber. Die wachsende Befürwortung von Gehaltstransparenz hat in mehreren US-Bundesstaaten zu Gesetzen zur Offenlegung von Gehältern geführt und dazu, dass dies in den letzten Jahren zunehmend in die Praxis umgesetzt wurde. Und wie ist die Lage in Europa?

Europaweit ist die Gehaltstransparenz gestiegen, aber in jüngster Zeit wieder abgeflacht. Ende 2024 hatten in Deutschland nur 15,8% der Stellenanzeigen eine Gehaltsangabe. Dies ist niedrig im Vergleich zu Großbritannien, wo fast zwei Drittel aller Stellenanzeigen Gehaltsangaben enthielten.<sup>1</sup> Die 2023 verabschiedete EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz wird europäische Arbeitgeber dazu verpflichten, Gehaltsdetails frühzeitig im Einstellungsprozess anzugeben, entweder direkt in der Stellenausschreibung oder vor dem Vorstellungsgespräch. Die Mitgliedstaaten müssen diese Vorschriften bis Juni 2026 in nationales Recht umsetzen. Bisher hat jedoch kein EU-Mitgliedstaat dafür gesorgt.

**Profi-Tipp:** Nennen Sie in jeder Stellenanzeige eine realistische Gehaltsspanne, die auf Marktdaten und auf interner Gleichstellung basiert, sowie eine kurze Beschreibung der Leistungen und Wachstumschancen.



### Was Sie beachten sollten

- Prüfen Sie alle internen Bedenken zur Lohngleichheit mithilfe eines Gehaltsaudits, bevor Sie Gehaltsangaben in Stellenbeschreibungen machen.
- Führen Sie Marktanalysen zu Gehältern und Zusatzleistungen durch, um wettbewerbsfähig zu bleiben.
- Kommunizieren Sie Ihre Strategie für Gehaltstransparenz mit Manager\*innen und Führungskräften und stellen Sie Kanäle für das Feedback durch Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen bereit.
- Behalten Sie den Fortschritt im Blick und achten Sie auf potenzielle Probleme mit Umfragen zum Mitarbeiterengagement, die Fragen zu Initiativen für Gehaltstransparenz enthalten.
- Stellen Sie die Einhaltung der staatlichen Vorschriften zur Gehaltstransparenz sicher, die sich ständig weiterentwickeln.

<sup>1</sup> Daten des Indeed Hiring Lab vom 10.12.2024, [Indeed 2025 US Jobs & Hiring Trends Report: "What To Expect When You're Expecting a Soft Landing"](#) (Was Sie von einer "weichen Landung" der Wirtschaft erwarten können)

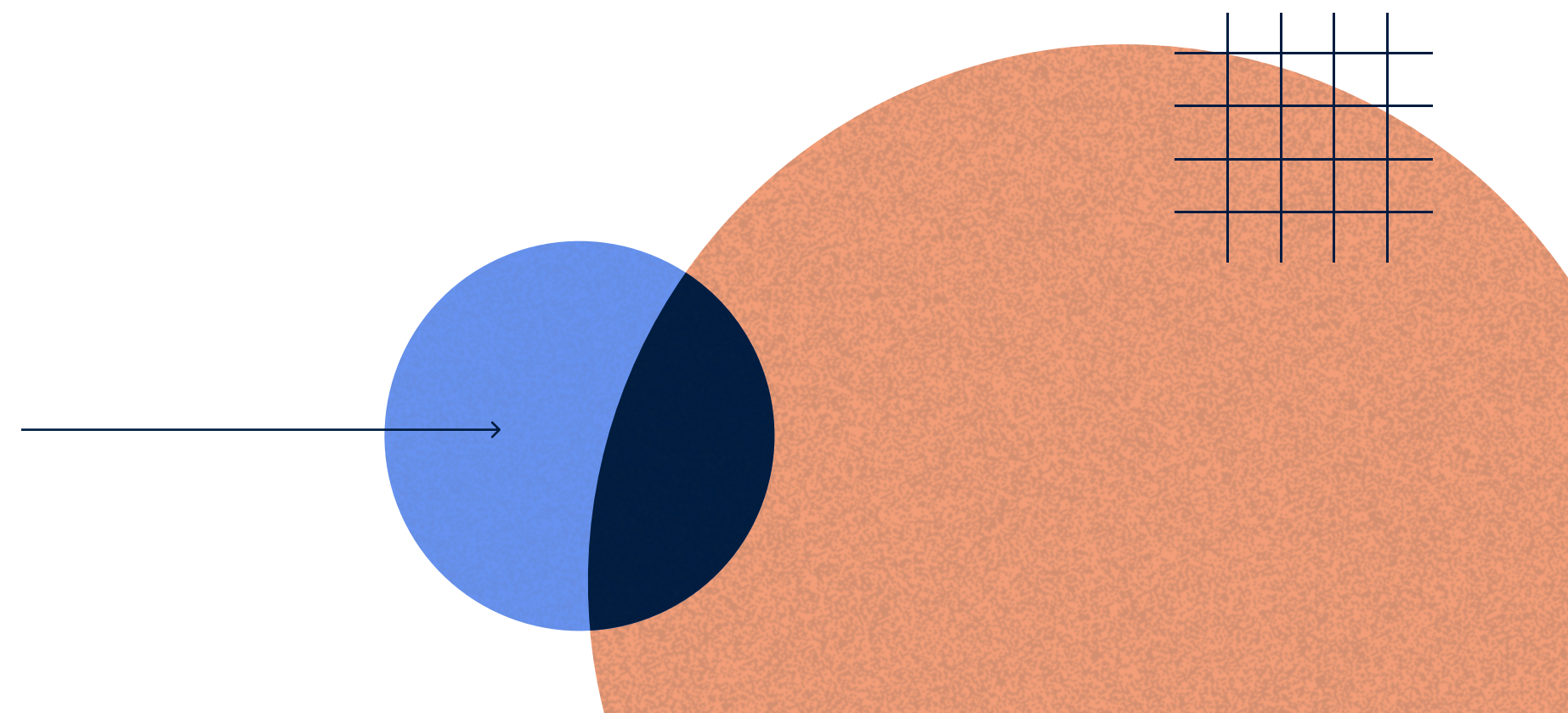
## 2. Recruiting nach Fähigkeiten

Traditionelle Recruitingmethoden legen oft Wert auf Abschlüsse oder jahrelange Berufserfahrung und schließen unbeabsichtigt qualifizierte Kandidat\*innen mit einer nicht-traditionellen Laufbahn aus. Stattdessen sollten Unternehmen sich auf Kompetenzen konzentrieren – somit können sie auf einen vielfältigeren Talentpool zugreifen und Stellen effektiver besetzen.



**Profitipp:** Beschränken Sie die Anforderungen bei jeder Stellenanzeige auf die wichtigsten – idealerweise nicht mehr als fünf. Die Liste aus „bevorzugten“ oder „gewünschten“ Fähigkeiten und Qualifikationen sollte kurz sein. Einige Strategien, um die gewünschten Anforderungen einzugrenzen:

- Bestimmen Sie die entscheidenden Kompetenzen oder Eigenschaften für den Erfolg in jeder Rolle.
- Stellen Sie sicher, dass die Anforderungen fair bewertet werden können.
- Erläutern Sie konkret die fünf Fähigkeiten, mit denen Sie Bewerber\*innen screenen und eine Vorauswahl treffen können.
- Konzentrieren Sie sich auf die Qualität der Kompetenzen statt auf die Quantität der Erfahrung.
- Streichen Sie willkürliche Anforderungen bezüglich Abschlüssen.



### Ist für diese Stelle ein bestimmter Abschluss erforderlich?

Stellen Sie sich die folgenden Fragen, um zu entscheiden, ob Sie in der Stellenanzeige einen bestimmten Abschluss angeben müssen:

- Welche Fähigkeiten und welches Wissen benötigen Talente unbedingt, um den Job zu erledigen? Gibt es Möglichkeiten, diese auch außerhalb der formalen Bildung zu erlangen?
- Wer war in dieser Position sonst noch erfolgreich und mit welchem Bildungsgrad? Welche hilfreichen Eigenschaften oder Fähigkeiten hat diese Person gezeigt?
- Können Sie definieren, warum ein bestimmtes Abschlussniveau erforderlich ist? Ist zum Beispiel für die Ausübung des Berufs eine spezielle Ausbildung gesetzlich vorgeschrieben?
- Könnte der Verzicht auf einen bestimmten Abschluss dazu führen, dass Personen eingestellt werden, die nicht in der Lage sind, die Rolle auf dem erforderlichen Niveau zu erfüllen? Sie können eine Formulierung wie „oder ähnliche Erfahrung“ hinzufügen, wenn Sie nicht bereit sind, die Anforderung vollständig auszulassen.
- Verlangen Sie einen Master, wenn auch ein Bachelor ausreicht?
- Welche Fähigkeiten und erfolgreichen Eigenschaften möchten und können Sie einer Person beibringen?

### 3. Erstellen Sie eine visuell ansprechende Stellenbeschreibung

Auf einem wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt benötigen Recruiter\*innen eine auffällige Möglichkeit, das Interesse potenzieller Kandidat\*innen zu wecken. Eine visuell ansprechende Stellenbeschreibung hält ihre Aufmerksamkeit lange genug, um die Stelle zu sehen, die grundlegenden Informationen aufzunehmen und zu entscheiden, ob sie mehr darüber erfahren oder weitersuchen möchten.



**Profi-Tipp:** Bei diesem ersten Kontakt sollten Sie Bewerber\*innen den Gedanken vermitteln, dass es sich um einen coolen Job handelt. Sparen Sie sich die Details für später. Fügen Sie nur das Nötigste und einen Call-to-Action hinzu, um Interessierte zu ermutigen, mehr zu erfahren. Beginnen Sie mit den Grundlagen:

**Unternehmensname:** Er zeigt, um welches Unternehmen es geht.

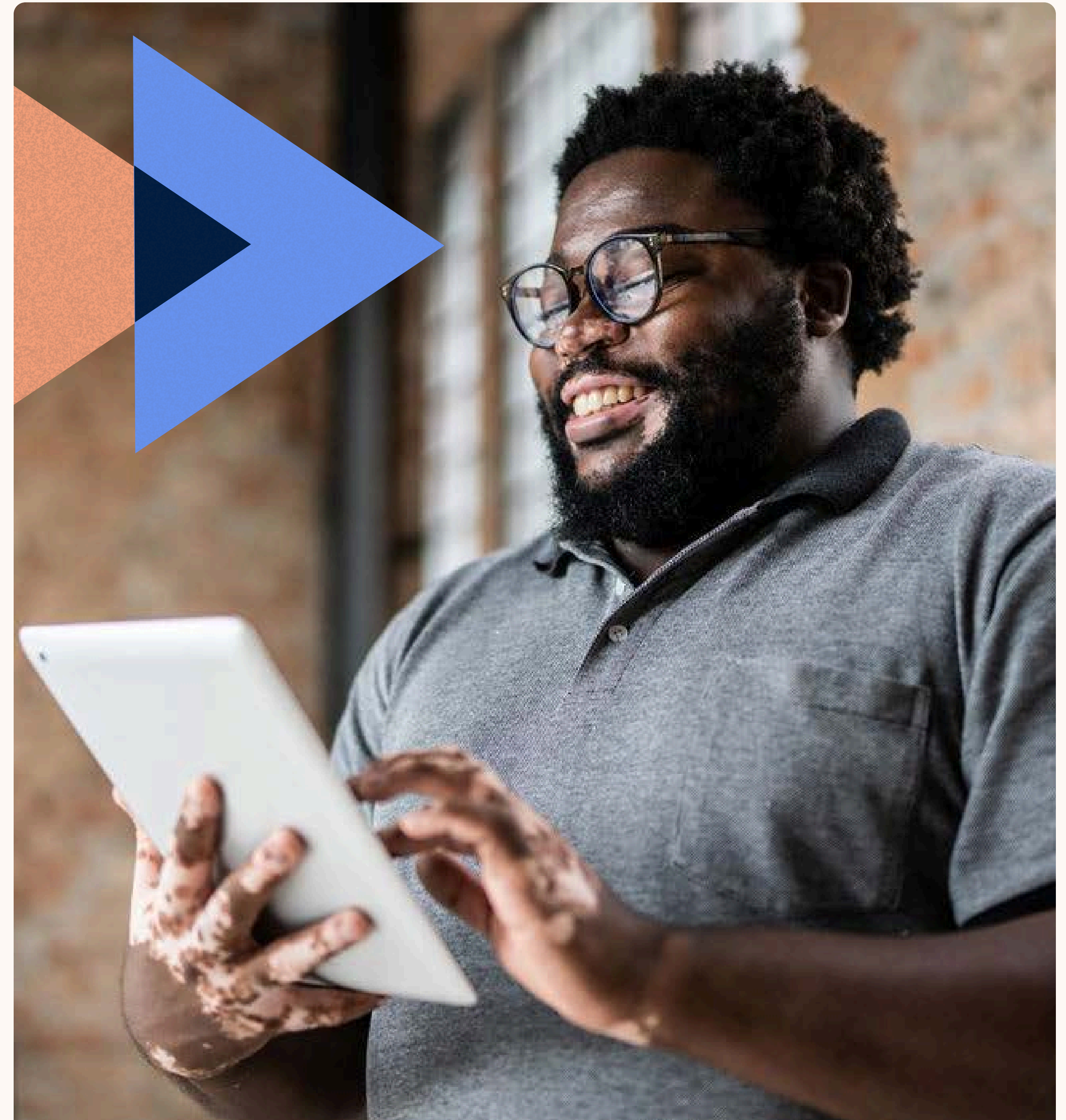
**Jobtitel:** Geben Sie einfach an, was Sie suchen: Softwareentwickler\*in, Social-Media-Koordinator\*in, Fernfahrer\*in usw. Verwenden Sie eine übliche Stellenbezeichnung, damit Ihre Anzeige von Interessenten gefunden werden kann.

**Standort:** Wenn Sie Standortdaten angeben, googeln Sie den Standort und verwenden Sie die genaue Schreibweise, da nur ein einziger Tippfehler zu Schwierigkeiten führen kann.

**Gehalt:** Geben Sie ein Mindestgehalt oder eine Gehaltsspanne an. Es muss nicht genau sein, aber es sollte Bewerber\*innen ein Gefühl dafür geben, was Sie bereit sind, für ihre Expertise zu bezahlen.

**Flexible Remote-Arbeit:** Die Möglichkeit, remote zu arbeiten, ist für viele Jobsuchende von entscheidender Bedeutung. Seien Sie transparent, indem Sie angeben, ob die Stelle vollständig remote oder hybrid angelegt ist.

**Kultur:** Eine etwas schwierigere Aufgabe. Sie haben nur den Bruchteil einer Sekunde, um potenziellen Bewerber\*innen zu vermitteln, wer Sie als Arbeitgeber sind, ohne es zu übertreiben. Ein echtes Bürofoto – kein Stock-Foto – oder eine kurze Statistik sollte ausreichen.



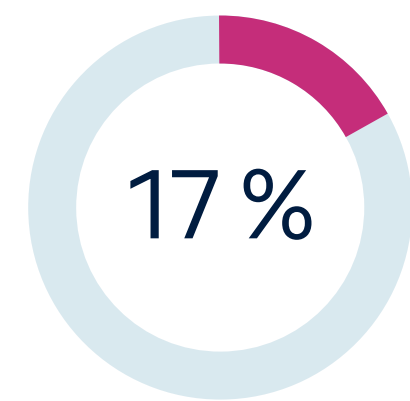
04

Recruiting auf einem  
wettbewerbsintensiven  
Arbeitsmarkt



# Recruiting auf einem wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt

Die Nachfrage nach Arbeitskräften ist im Vergleich zum Niveau vor der Pandemie immer noch relativ hoch, aber es ist nicht offensichtlich, woher diese Arbeitskräfte kommen sollen. In den meisten Industrienationen wird erwartet, dass der Anteil der 25- bis 54-Jährigen an der Gesamtbevölkerung zurückgehen wird.



Im März 2025 war der Indeed Arbeitsmarkt Index um 17 % im Vergleich zum Vorjahr gesunken, lag aber immer noch 21 % über dem Niveau von vor der Pandemie.

[Daten des Indeed Hiring Lab vom 25.03.2025.](#)

Das bedeutet, dass es mehr Arbeitnehmer\*innen geben wird, die in den Ruhestand gehen, als Arbeitnehmer\*innen, die in den Arbeitsmarkt eintreten, um sie zu ersetzen. Das führt dazu, dass die Erwerbsbeteiligung aller Altersgruppen weltweit sinkt. Wir werden die Realität des Arbeitskräftemangels wahrscheinlich bis Anfang 2026 spüren. Hier sind fünf Handlungsfelder, in denen Sie arbeiten können, damit Ihr Unternehmen in diesem Umfeld erfolgreich wird – mit praxisnahen Strategievorschlägen für jeden Bereich.

## 1. Employer Branding

In einem wettbewerbsintensiven Bewerbermarkt ist das Employer Branding ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal. Ihr Employer Branding umfasst die Story Ihres Unternehmens und seine Reputation. Die Reputation des Unternehmens stammt aus vielen Quellen: von den Attributen und Werten, die Sie aktiv vermitteln, bis hin zu dem, was Ihre aktuellen und ehemaligen Mitarbeiter\*innen über soziale Medien, Bewertungen und Mundpropaganda teilen. Für die Mehrheit der Jobsuchenden steht beim Employer Branding die Mitarbeitererfahrung im Vordergrund, die sich in Mitarbeiterfeedback und -bewertungen widerspiegelt.

## Praxisnahe Strategien

- **Hören Sie auf Mitarbeiterfeedback und handeln Sie danach**

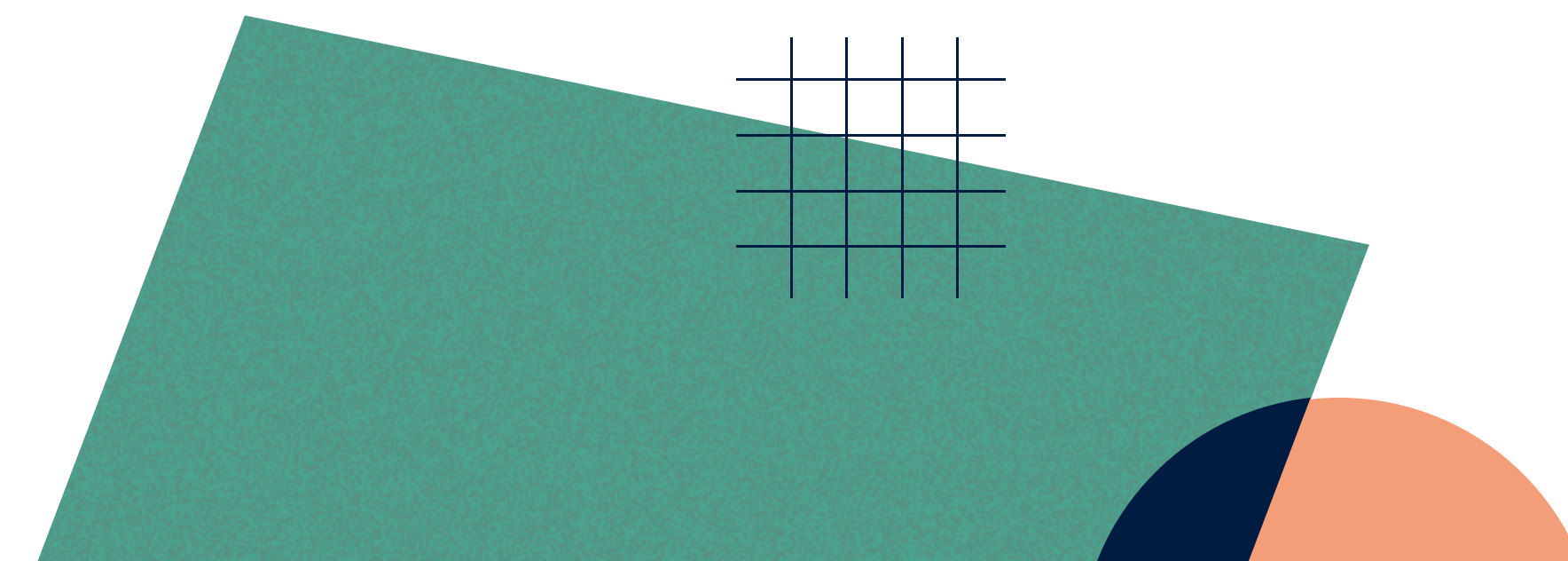
Führen Sie Interviews mit verschiedenen Abteilungen und Ebenen durch und finden Sie heraus, ob Sie Ihr Markenversprechen wirklich halten – zumindest aus der Mitarbeiterperspektive. Achten Sie darauf, direkte, datengestützte Eingabeaufforderungen zu verwenden. Statt zu fragen: „Warum werden unsere Leistungspakete Ihrer Meinung nach negativ bewertet?“, formulieren Sie z. B. Fragen so, dass sie der Wahrheit entsprechen: „Uns wird gesagt, dass die Mitarbeiter\*innen das Gefühl haben, unsere Zusatzleistungen blieben hinter denen der Wettbewerber zurück. Welche Leistungen hätten Sie gerne zusätzlich?“

- **Aktivieren Sie Mitarbeiter-Influencer\*innen**

Im Rahmen Ihrer Mitarbeitergespräche sollten Sie auch Botschafter\*innen unter ihren Mitarbeiter\*innen identifizieren, die ihre Erfahrungen auf dem Markt spontan und authentisch teilen können. Nutzen Sie anschließend Ihre an Jobsuchende gerichteten Kanäle, einschließlich Social Media, um Unternehmensprofile aufzufrischen, auf Bewertungen zu antworten sowie Mitarbeiterfeedback und Blicke hinter die Kulissen zu teilen. Im Idealfall motivieren Sie Ihre Mitarbeiter\*innen dazu, direkt auf ihren eigenen Profilen und den Unternehmensprofilen zu posten und zu teilen.

- **Bewerben Sie Ihre Marke bei Jobsuchenden und Mitarbeiter\*innen**

Sobald Ihre Arbeitgebermarke gestärkt wurde und Ihre Mitarbeiterbotschafter\*innen bereit sind, können Sie Ihre Arbeitgebermarke bewerben: über soziale Medien, Mitarbeiterbewertungen und kuratierte Erlebnisse auf Websites wie Glassdoor sowie den Indeed Unternehmensprofilen. Auf diese Weise erhalten Sie zusätzliche Aufmerksamkeit und geben aktuellen und ehemaligen Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit, sich einzubringen und ihre Erfahrungen mit Ihrem Unternehmen zu teilen.





## 2. Vergütung und Zusatzleistungen

Um eine wettbewerbsfähige Vergütung anzubieten, müssen Sie die Gehälter hoch ansetzen. Dies gilt nicht nur für die Stellen, die Sie besetzen wollen, sondern auch im Vergleich zu den Branchen, aus denen Sie Arbeitskräfte gewinnen möchten. Auch Zusatzleistungen sind von großer Bedeutung, vor allem, wenn eine Gehaltserhöhung nicht möglich ist.

### Praxisnahe Strategien

- **Vergleichen Sie Gehälter**  
Verleichen Sie Ihre Vergütungspakete regelmäßig mit den Branchenstandards, um sicherzustellen, dass sie wettbewerbsfähig sind.
- **Bieten Sie flexible Zusatzleistungen an**  
Denken Sie daran, dass Arbeitnehmer\*innen eine breite Palette von Leistungen zu schätzen wissen: von Fahrkarten für den öffentlichen Nahverkehr oder einem Jobrad bis hin zu kostenlosen oder subventionierten Mahlzeiten, Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Sabbaticals.
- **Ziehen Sie nicht-monetäre Vorteile in Betracht**  
Suchen Sie nach Möglichkeiten, attraktive Leistungen wie flexible Arbeitszeiten, Remote-Arbeit, Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und Wellness-Programme anzubieten.
- **Seien Sie transparent**  
Geben Sie in Ihren Stellenbeschreibungen Details zur Gehaltsspanne, zur Vergütung und zu Zusatzleistungen an.

## 3. Talentpool

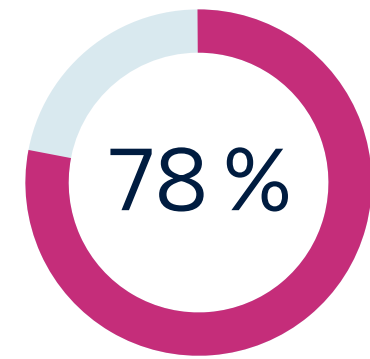
Die Erweiterung Ihrer Suchparameter, die Nutzung von kompetenzbasiertem Recruiting und die Einbindung von Freiberufler\*innen oder Auftragnehmer\*innen können Ihnen helfen, Talentlücken zu schließen.

### Praxisnahe Strategien

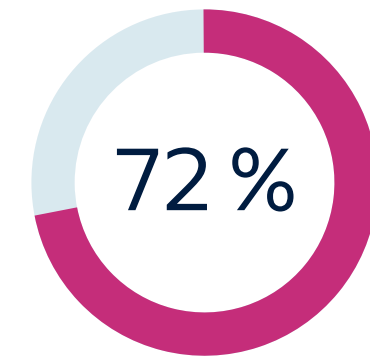
- **Kontaktieren Sie Kandidat\*innen**  
Nutzen Sie Plattformen wie Indeed, um Personen zu erreichen, die vielleicht nicht aktiv nach einem Job suchen, aber offen für neue Angebote sind.
- **Stellen Sie nach Kompetenzen ein**  
Ziehen Sie in Betracht, Anforderungen wie Abschlüsse und Berufserfahrung zu streichen und sich mehr auf die Fähigkeiten und das Potenzial zu konzentrieren. So erweitern Sie Ihren Talentpool und stellen sicher, dass Sie keine qualifizierten Bewerber\*innen ausschließen. Die aktive Suche nach Kandidat\*innen aus unterrepräsentierten Gruppen kann ebenfalls dazu beitragen, offene Stellen zu besetzen und gleichzeitig ein inklusives Arbeitsumfeld zu fördern.
- **Nutzen Sie freiberufliche Talente**  
Pflegen Sie einen Pool zuverlässiger Freiberufler\*innen, auf die Sie bei Bedarf für kurzfristige Projekte zurückgreifen können.
- **Arbeiten Sie mit Bildungseinrichtungen zusammen**  
Bauen Sie Partnerschaften mit Universitäten, Hochschulen und Berufsschulen auf, um Nachwuchstalente einzustellen.

## 4. Recruitingprozess

Wenn Sie die Effizienz Ihres Recruitingprozesses verbessern, können Sie offene Stellen schneller besetzen und sicherstellen, dass Ihnen keine Top-Talente entgehen.



der befragten HR-/TA-Führungskräfte sagen, dass KI-Tools sie wahrscheinlich produktiver machen werden.



der befragten HR-/TA-Führungskräfte gaben an, dass KI ihnen helfen wird, sich auf die menschlichen Aspekte ihrer Arbeit zu konzentrieren.

Die weltweite KI-Umfrage von Indeed: Ihr Leitfaden zur Zukunft des Recruitings, 2023

### Praxisnahe Strategien

- **Machen Sie es Kandidat\*innen leicht, sich zu bewerben**

Vermeiden Sie unnötige Fragen und Schritte. Wenn Ihr Bewerbungsprozess zu lang oder kompliziert ist, riskieren Sie, potenzielle Talente an agilere Wettbewerber zu verlieren.

- **Automatisieren Sie Routineaufgaben mit KI**

Identifizieren Sie Top-Talente schnell und binden sie sie, indem sie viele Aufgaben mithilfe KI-gestützter Tools automatisieren. Dazu gehören das Matching von Kandidat\*innen, die Planung von Vorstellungsgesprächen und alle Arten von Schreibaufgaben: von Stellenbeschreibungen bis hin zu Fragen für Vorstellungsgespräche. Achten Sie jedoch darauf, KI-generierte Inhalte immer zu überprüfen, bevor Sie sie veröffentlichen oder an Bewerber\*innen senden.

- **Kommunizieren Sie klar**

Halten Sie Bewerber\*innen während des gesamten Prozesses regelmäßig auf dem Laufenden, um sie einzubinden. Automatisierungstools können dabei helfen. Denken Sie jedoch daran, Nachrichten so persönlich wie möglich zu halten.

- **Integrieren Sie Ihr ATS in Recruitingplattformen**

Für mehr Effizienz: Synchronisieren Sie Ihr Bewerbermanagementsystem (ATS) mit Recruitingplattformen wie Indeed. So müssen Personaler\*innen Daten nicht in mehrere Systeme eingeben und Kandidat\*innen brauchen nicht mehrere Bewerbungen ausfüllen, was das Absprungrisiko erhöht.

## 5. Weiterbildung und Umschulung

Wenn Sie es schaffen, derzeitige Mitarbeiter\*innen mit gefragten Kompetenzen zu halten, kann Ihr Unternehmen das Geld für Neueinstellungen sparen. Der Aufbau eines soliden Weiterbildungsprogramms spart Kosten für den Ersatz von Mitarbeiter\*innen mit überholten beruflichen Fähigkeiten und schafft gleichzeitig eine Förderung von Talenten – von der Einstiegsposition bis hin zum Management Ihres Unternehmens.

### Praxisnahe Strategien

- **Bieten Sie Zugang zu Lernressourcen**

Ganz gleich ob es sich um ein offizielles Schulungsprogramm oder einen kostenlosen oder kostengünstigen Online-Kurs handelt: Es gibt viele Lern- und Schulungsmöglichkeiten für Mitarbeiter\*innen, die ihre Fähigkeiten erweitern möchten.

- **Bauen Sie Beziehungen zu Schulungspartnern auf**

Jedes erfolgreiche Unternehmen verfügt intern über einige einzigartige Fähigkeiten, und es gibt Möglichkeiten, von den Investitionen anderer in die Weiterbildung und Umschulung ihrer eigenen Belegschaft zu profitieren. Sprechen Sie mit anderen Arbeitgebern über die Weitergabe von Fähigkeiten an ihre Mitarbeiter\*innen.

- **Verwandeln Sie Führungskräfte in Coaches**

Es ist eine gute Idee, eine zentrale Anlaufstelle für übergreifende Schulungen von Mitarbeiter\*innen zu schaffen, die über unterschiedliche Fachkenntnisse innerhalb eines Unternehmens verfügen. Heben Sie die Rolle hervor, die Vorgesetzte bei der Aus- und Weiterbildung spielen.

- **Richten Sie Arbeits-/Lerngruppen ein**

Erwägen Sie, Business Resource Groups einzurichten, in denen sich Mitarbeiter\*innen nach einem vom Unternehmen festgelegten Lehrplan treffen und Schulungen durchführen können. Die Mitarbeiter\*innen können ihre einzigartigen Fähigkeiten nach und nach weitergeben, bis alle zumindest mit jeder Fähigkeit vertraut sind, die für ihre Arbeit relevant ist.

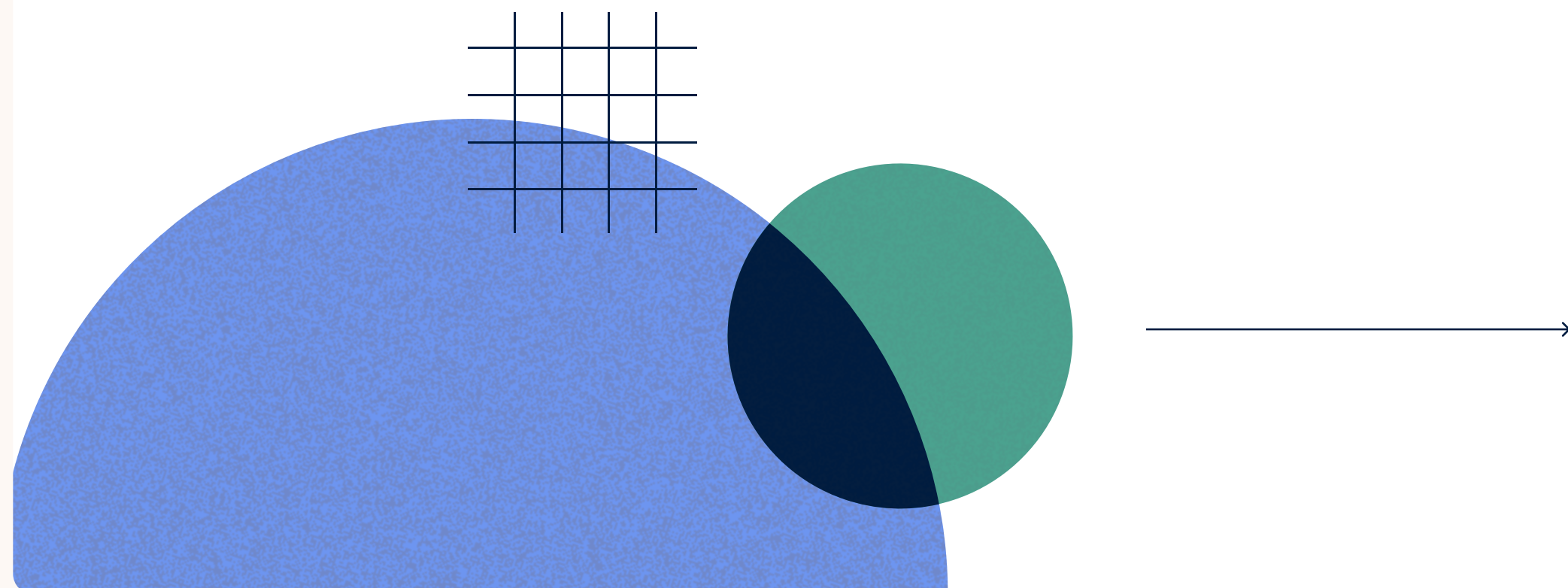
FAZIT

## Besseres Recruiting durch bessere Arbeitsplätze

Recruiter\*innen und HR-Expert\*innen spielen eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Zukunft ihrer Unternehmen. Sie stehen vor den Herausforderungen, Talente anzusprechen und zu binden, KI und neue Technologien einzuführen, bessere Stellenbeschreibungen zu schreiben, Beschäftigungshürden abzubauen und das Recruiting auf einem wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt zu bewältigen. Die Herausforderungen sind gewaltig, aber nicht unüberwindbar.

Wenn Sie Ihren Fokus auf bessere Arbeitsplätze legen, können Sie diese Herausforderungen mit Zuversicht meistern und haben eine Reihe von Vorteilen: mehr geeignete Bewerbungen, mehr Einsatz und Bindung von Mitarbeiter\*innen, eine stärkere Arbeitgebermarke und eine bessere Reputation sowie eine stärkere, vielfältigere und widerstandsfähigere Belegschaft. Dies ist die Grundlage für ein zukunftssicheres Unternehmen – und wir möchten Führungskräften die Erkenntnisse und Tools an die Hand geben, um langfristig erfolgreich zu sein.

Lassen Sie uns eine Zukunft schaffen, in der Arbeit für alle besser funktioniert.



“

We help people get jobs. Diese Mission wird von einem größeren Ziel angetrieben und von dem Verständnis, dass ein Job nicht nur ein Job ist. Wir wissen, dass bessere Arbeit zu einem besseren Leben führt. Und das fängt schon beim Recruiting an.

**Chris Hyams**  
CEO von 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.