

Intelligentes Recruiting:

Die 7 Diskrepanzen beim Recruiting überwinden



Über Indeed

Indeed ist die weltweit führende Jobseite¹ mit mehr als 615 Mio. Profilen von Jobsuchenden². Zusätzlich sind 345 Millionen Profile offen für Stellenangebote.³

Bei Indeed stehen die Jobsuchenden an erster Stelle. Gleichzeitig liefern wir Arbeitgebern schnell geeignete Matches, um ihre Recruiting-Bedürfnisse zu erfüllen. Jeden Tag helfen wir Millionen von Menschen dabei, passende Jobs zu finden und so ihre Lebenssituation zu verbessern. Dafür setzen wir auf das Zusammenspiel von modernster KI-Technologie mit menschlicher Urteilskraft.

¹ laut Comscore, bezogen auf Total Visits weltweit, März 2025

² Indeed, interne Daten (weltweit), Konten von Jobsuchenden mit einer eindeutigen, verifizierten E-Mail-Adresse

³ Indeed, interne Daten (weltweit), auf „Öffentlich“ gestellte Konten von Jobsuchenden mit einer eindeutigen, verifizierten E-Mail-Adresse

Inhalt

Einführung: Warum Recruiting immer schwieriger wird	03
Arbeitgeber legen Wert auf Führungsqualitäten – was Jobsuchende nicht wissen	05
Arbeitgeber schätzen Potenzial –Jobsuchende stützen sich auf ihren Erfahrungsschatz	06
Arbeitgeber setzen auf vorgefertigte Stellenanzeigen, die Jobsuchenden zu vage sind	07
Arbeitgeber lassen sich zu viel Zeit – und verlieren Kandidat*innen an Wettbewerber	08
Arbeitgeber und Jobsuchende bewerten den Stellenwert von Zusatzleistungen unterschiedlich	09
Sowohl Arbeitgeber als auch Jobsuchende nutzen KI – sind sich aber uneins darüber, was akzeptabel ist	10
Weiterbildung ja – aber welche Seite ist für sie zuständig?	11
Was Arbeitgeber jetzt tun können	12
Methodik	13
Die Situation vor Ort	14

Einführung

Warum Recruiting immer schwieriger wird

Arbeitgeber und Jobsuchende verfolgen dasselbe Ziel: Sie möchten passende Kandidat*innen bzw. die richtige Stelle finden. Allerdings blicken beide Seiten heute sehr unterschiedlich auf den Recruiting-Prozess.

Beide Gruppen sind sich einig, **dass das Recruiting schwieriger wird**⁴ – allerdings aus völlig unterschiedlichen Gründen. Laut einer Studie von Indeed sehen Arbeitgeber das größte Problem darin, dass zu wenige Jobsuchende über die erforderlichen Qualifikationen verfügen. Jobsuchende hingegen glauben, sie müssten sich gegen zu viele andere Bewerber*innen durchsetzen.

Ist es möglich, dass am Ende beide richtig liegen?

Eine weltweite Umfrage von Indeed unter Arbeitgebern und Jobsuchenden ergab, dass viele Probleme auf Missverständnissen und schlechter Kommunikation in Bezug auf die tatsächlichen Anforderungen von Arbeitgebern beruhen.

Dies führt zu Diskrepanzen zwischen den beiden Gruppen auf jeder Ebene des Recruiting-Prozesses – von der Stellensuche über das Bewerbungsverfahren bis hin zur Erstellung eines attraktiven Angebots.

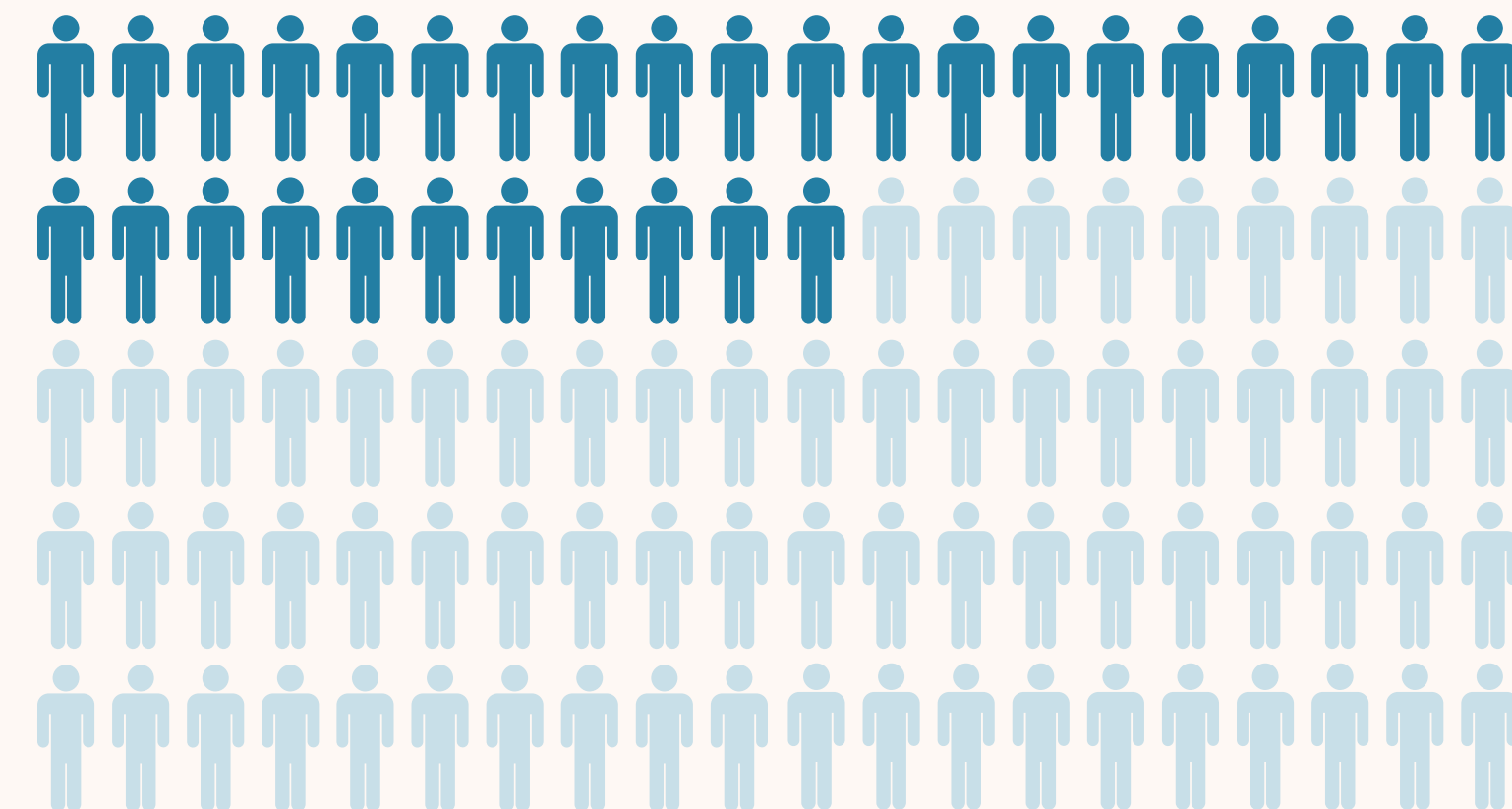
In diesem Bericht untersuchen wir 7 Herausforderungen, die in der „Smarter Hiring Survey“ von Indeed, einer weltweiten Online-Umfrage unter mehr als 9.300 Arbeitgebern und Jobsuchenden in 12 Ländern, aufgezeigt wurden. Die mit YouGov⁵ durchgeführte Umfrage untersucht die vielen verpassten Chancen auf beiden Seiten. Ebenfalls enthalten sind Tipps von Expert*innen, wie sich diese Probleme lösen lassen.

⁴Intelligenteres Recruiting mit Indeed dank datengestützter Einblicke: Qualität und Kompetenzen

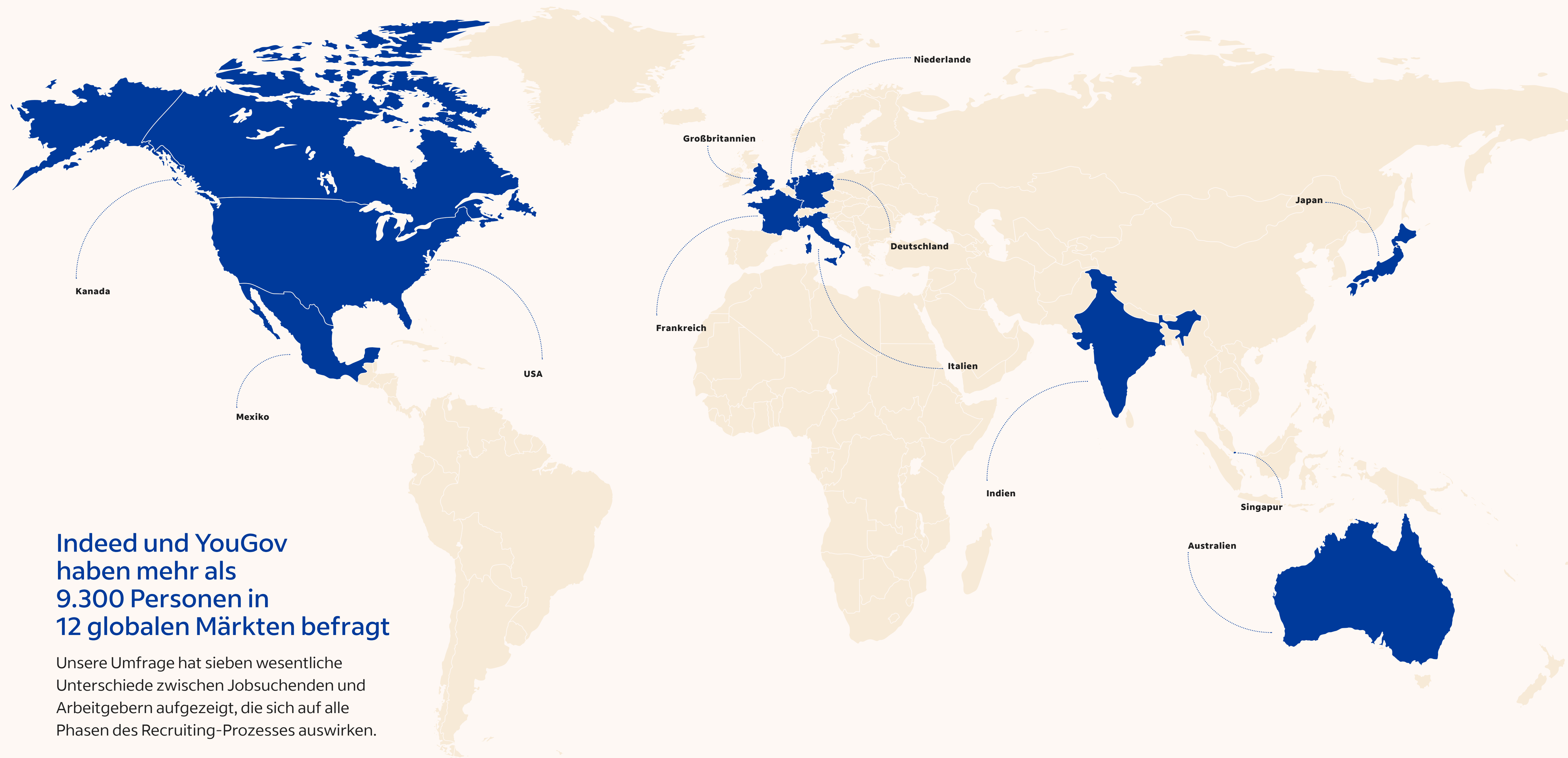
⁵Methodik S. 13



29 %
der Arbeitgeber sehen die größte Herausforderung darin, dass zu wenige Jobsuchende über die erforderlichen Qualifikationen verfügen.



31 %
der Jobsuchenden geben an, ihre größte Herausforderung bestehe darin, dass sie mit zu vielen anderen Bewerber*innen konkurrieren.



Indeed und YouGov haben mehr als 9.300 Personen in 12 globalen Märkten befragt

Unsere Umfrage hat sieben wesentliche Unterschiede zwischen Jobsuchenden und Arbeitgebern aufgezeigt, die sich auf alle Phasen des Recruiting-Prozesses auswirken.

Diskrepanz Nr. 1

Arbeitgeber legen Wert auf Führungsqualitäten – was Jobsuchende nicht wissen

Arbeitgeber suchen Kandidat*innen mit Führungsqualitäten, jedoch ohne Erfolg. 40 % der Arbeitgeber sehen die größten Qualifikationslücken in ihren Unternehmen bei Führungs- und Personalkompetenzen wie Change Management und der Fähigkeit, hybride und dezentrale Teams zu leiten. Dabei sind dies für Arbeitgeber die zweitwichtigsten Kompetenzen, direkt nach Grundkompetenzen wie kritischem Denken und Kommunikation.

Doch warum ist es so schwierig, Talente mit Führungskompetenz zu finden? Jobsuchende wissen nicht, dass Arbeitgeber danach suchen.

Laut der Umfrage messen Jobsuchende Führungsqualitäten weniger Bedeutung bei als Arbeitgeber. Stattdessen halten sie es für wichtiger, in ihren Bewerbungen branchenspezifische Kompetenzen nachzuweisen.

„Jobsuchende nehmen an, dass Arbeitgeber um ihre Soft Skills oder Grundkompetenzen wissen“, so Michelle Slater, Senior Marketing Director für die Region Amerika und globale Partnerschaften bei Indeed.

Arbeitgeber gehen hingegen davon aus, dass Jobsuchende wissen, dass sie Teamplayer mit guten kritischen Denkfähigkeiten suchen. Das führt laut Slater dazu, dass beide Seiten Chancen verpassen.

Fazit: Wenn Arbeitgeber Führungsqualitäten suchen, sollte das klar kommuniziert werden: Führen Sie dies in der Stellenanzeige deutlich aus und bitten Sie Kandidat*innen im Vorstellungsgespräch um konkrete Beispiele. Fragen Sie nach schwierigen Situationen im Team, die sie gemeistert haben, und nach Ergebnissen. Lassen Sie Jobsuchende nicht mutmaßen, was Sie wirklich suchen.

Gefragte Fähigkeiten

Arbeitgeber nennen Personal- und Führungskompetenzen als die wichtigsten Qualifikationslücken in ihren Unternehmen.

Personal- und Führungskompetenzen



IT/Tech



Soft Skills oder Grundkompetenzen



Branchenspezifische Kompetenzen



Frage an Arbeitgeber: Was sind derzeit die wichtigsten Qualifikationslücken in Ihrem Unternehmen? (Alle zutreffenden Antworten auswählen)

Diskrepanz Nr. 2

Arbeitgeber schätzen Potenzial –Jobsuchende stützen sich auf ihren Erfahrungsschatz

Viele Jobsuchende unterschätzen sich selbst, nicht nur hinsichtlich ihrer Führungsqualitäten, sondern auch hinsichtlich ihres Potenzials.

Das kompetenzbasierte Recruiting gewinnt zunehmend an Bedeutung.⁶ Arbeitgeber achten weniger auf beruflichen Hintergrund von Bewerber*innen, sondern konzentrieren sich mehr auf ihre erworbenen Fähigkeiten. So ergab eine Umfrage von Indeed, dass 62 % der Arbeitgeber am ehesten Personen einstellen würden, die über eine ausgewogene Mischung aus Fähigkeiten, Erfahrung und Potenzial verfügen. Dennoch bewerben sich Jobsuchende bevorzugt auf Stellen, die ihren direkten Erfahrungen entsprechen.

„Die Wahrnehmung klafft auseinander“, so Aidan McLaughlin, Director of Thought Leadership bei Indeed. „Arbeitgeber suchen nach Potenzial, aber Jobsuchende sortieren sich selbst aus.“

Diese Kluft könnte im Zeitalter von KI noch größer werden, warnt McLaughlin. Da immer mehr Aufgaben von der Technologie übernommen werden, ist Erfahrung weit weniger relevant als die Fähigkeit, sich weiterzuentwickeln. „Es braucht Menschen, die bereit sind, sich den Anforderungen einer ungewissen Zukunft zu stellen“, so McLaughlin.

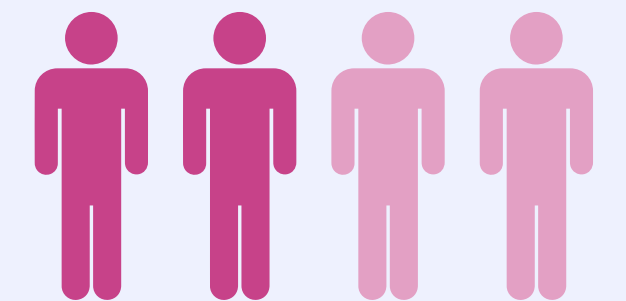
Schon jetzt gibt die Hälfte der Arbeitgeber an, sie würden am ehesten Menschen einstellen, die anpassungsfähig sind, kritisch denken und gut kommunizieren können. Allerdings vermitteln sie dies Jobsuchenden nicht deutlich genug.

Fazit: Um die Lücke zu schließen, fordert McLaughlin Arbeitgeber dazu auf, gegenüber Jobsuchenden mehr Interesse an ihrem Potenzial zu zeigen, nicht nur an ihrem Werdegang: „Es ist einfach – erklären Sie es. Keine falsche Scheu.“

Fähigkeiten, die Potenzial signalisieren

Aussichtsreiche Bewerber*innen sind u. a. daran zu erkennen, dass sie in sich selbst investieren.. Indeed und die Online-Lernplattform Udemy bieten Jobsuchenden seit Kurzem kostenlosen Zugang zu Udemy-Kursen in den Bereichen Technik, Wirtschaft und Soft Skills. So können Jobsuchende ihre Lebensläufe um spezifische Fähigkeiten ergänzen. Für Arbeitgeber ist es ein wertvolles Signal, wenn Kandidat*innen sich Zeit für Kurse zum Aufbau von Kompetenzen nehmen, so Hugo Sarrazin, CEO von Udemy. „Es zeigt, dass sie neugierig sind, einen gewissen Ehrgeiz besitzen und ihre Zukunft selbst in die Hand nehmen.“

Die Hälfte der Arbeitgeber erklärte, am ehesten anpassungsfähige Menschen einzustellen, die übertragbare Fähigkeiten mitbringen.



⁶ Jahresbericht von Indeed, 2024

Diskrepanz Nr. 3

Arbeitgeber setzen auf vorgefertigte Stellenanzeigen, die Jobsuchenden zu vage sind

Stellenanzeigen sorgen im Recruiting-Prozess oft für Verwirrung. Ein Viertel der Jobsuchenden gibt an, unklare Stellenbeschreibungen seien die größte Hürde bei der Jobsuche.

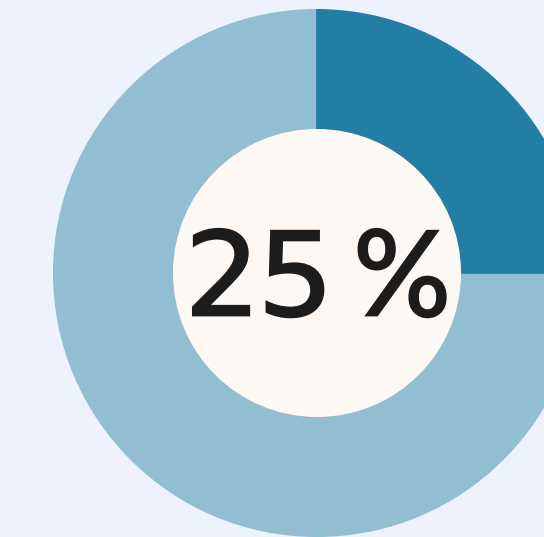
Oftmals sind Stellenanzeigen veraltet, enthalten Standardformulierungen und überholte Anforderungen. „Alles liest sich gleich“, erklärt McLaughlin.

Um die passenden Kandidat*innen zu finden, müssen Arbeitgeber die gesuchten Fähigkeiten klar formulieren und ihre Stellenbeschreibungen grundlegend überdenken.

Zunächst einmal empfiehlt McLaughlin, Stellenbeschreibungen nicht auf die lange Bank zu schieben. Sie sind das Erste, was Jobsuchende sehen, und entscheiden darüber, ob sie sich überhaupt bewerben. Wenn Arbeitgeber Kandidat*innen mit bestimmten Qualifikationen suchen, ist eine klare und überzeugende Stellenanzeige ein wichtiger Teil des Prozesses.

Verzichten Sie auf „Unternehmensjargon“, empfiehlt McLaughlin. Es gebe eine bedauerliche Tendenz, vage Begriffe wie „Rockstar“ zu verwenden, sagt er. So etwas führe dazu, dass Kandidat*innen davon ausgehen, nicht ausreichend qualifiziert zu sein. „So werden Personen ausgeschlossen, die möglicherweise hervorragende Qualitäten mitbringen“, ergänzt McLaughlin.

Fazit: McLaughlin empfiehlt Arbeitgebern, Stellenbeschreibungen als eine Art Erzählung zu betrachten, um Jobsuchenden eine Position näherzubringen. Wenn Arbeitgeber offen für Bewerber*innen mit alternativen Karrierewegen sind, sollten sie dies erwähnen. Sie können auf ihre Social-Media-Kanäle und die Karriereseite ihrer Website verweisen, um Erfahrungsberichte von Mitarbeiter*innen zu teilen und so zu zeigen, welche Türen übertragbare Fähigkeiten in dem Unternehmen öffnen können. „Arbeitgeber sollten Jobsuchenden eine überzeugende Geschichte vermitteln“, rät McLaughlin. „Es geht darum, beide Seiten aufzuklären, damit sie verstehen, was Potenzial ausmacht.“



der Jobsuchenden bezeichnen vage Stellenbeschreibungen als ihre größte Hürde.

Diskrepanz Nr. 4

Arbeitgeber lassen sich zu viel Zeit – und verlieren Kandidat*innen an Wettbewerber

Die richtigen Bewerber*innen zu gewinnen, ist nur die halbe Miete. Die nächste Herausforderung für Arbeitgeber besteht darin, sie im Laufe des Recruiting-Prozesses nicht zu verlieren. Jeder fünfte Arbeitgeber sieht die größte Herausforderung darin, Kandidat*innen an die Konkurrenz zu verlieren.

Ein möglicher Grund: die Zeit, die für die Angebotserstellung benötigt wird.

Fast 20 % der Jobsuchenden berichten, Recruiting verlaufe langsamer als vor einem Jahr. Diese Einschätzung teilen nur 13 % der Arbeitgeber. Obwohl beide Seiten sich einig sind, dass 2 bis 4 Wochen ein angemessener Zeitraum zwischen Bewerbung und Jobangebot sind, sieht sich rund ein Viertel der Jobsuchenden bereits nach 2 Wochen anderweitig um. Jobsuchende warten eine Entscheidung also nicht ab, was für beide Seiten Konsequenzen hat.

Arbeitgebern entgehen möglicherweise passende Kandidat*innen, aber das ist noch nicht alles. Fast 30 % der Jobsuchenden erklären, ein langsamer Recruiting-Prozess trübe ihr Bild vom Unternehmen – eine Wahrnehmung, die sich laut Slater ausbreiten kann: „Negative Erfahrungen im Recruiting-Prozess – wenn es zu lange dauert oder Bewerber*innen sich vergessen fühlen – wirken sich erheblich auf den Ruf der Marke aus.“

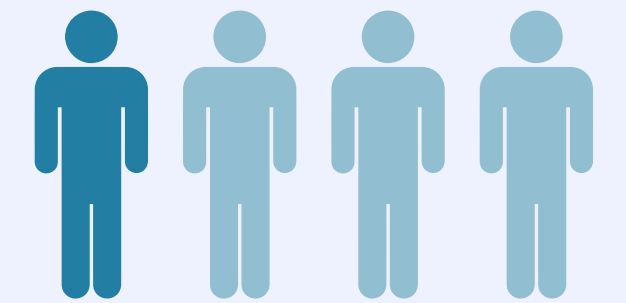
Fazit: Es gibt noch Hoffnung. Rund 50 % der Arbeitgeber geben an, Vorstellungsgespräche optimiert, Background-Checks beschleunigt, KI zur Suche nach Kandidat*innen und zur Planung eingesetzt und den Recruiting-Prozess so beschleunigt zu haben. Wenn das nicht möglich ist, sollten Sie Kandidat*innen zumindest regelmäßig auf dem Laufenden halten. „Die Zeit zwischen den einzelnen Schritten ist genauso wichtig wie die Schritte selbst“, so McLaughlin.

Wie zu langsames Recruiting Burn-out begünstigt

Wenn Arbeitgeber Stellen nicht schnell genug besetzen, muss die vorhandene Belegschaft einspringen. Die mögliche Folge: Burn-out. Laut einer Studie von Indeed glaubt nur die Hälfte der Arbeitgeber, dass es den meisten ihrer Mitarbeiter*innen derzeit gut geht.

Das ist nicht nur schlecht für das Wohlbefinden im Unternehmen, sondern kann sich auch auf das Recruiting auswirken. Viele Jobsuchende verlassen sich Slater zufolge auf Mitarbeiterbewertungen, um die Unternehmenskultur zu beurteilen: „Wenn Ihre Belegschaft unzufrieden ist und das auch äußert, macht es das für Sie nicht einfacher.“

Rund ein Viertel der Jobsuchenden gibt an, sich anderweitig umzusehen, wenn innerhalb von zwei Wochen kein Jobangebot folgt.



Diskrepanz Nr. 5

Arbeitgeber und Jobsuchende bewerten den Stellenwert von Zusatzleistungen unterschiedlich

Das Jobangebot ist zwar der letzte Schritt im Recruiting, jedoch kann eine Diskrepanz zu den Erwartungen von Kandidat*innen den gesamten Prozess ins Stocken bringen.

So wissen Arbeitgeber vielleicht zwar, dass eine Work-Life-Balance für Kandidat*innen wichtig ist, unterschätzen jedoch den *Stellenwert*. Für mehr als ein Drittel der Jobsuchenden sind Flexibilität und eine Work-Life-Balance entscheidend, wenn sie Angebote abwägen. Dagegen sieht weniger als ein Viertel der Arbeitgeber dies als wichtigsten Aspekt eines Angebots an.

Das Grundgehalt ist für Jobsuchende das zweitwichtigste Kriterium, für Arbeitgeber steht es nur an vierter Stelle.

Sicher kann nicht jedes Unternehmen überdurchschnittliche Gehälter oder Homeoffice anbieten, aber schon kleine Veränderungen können helfen, die Kluft zu überbrücken.

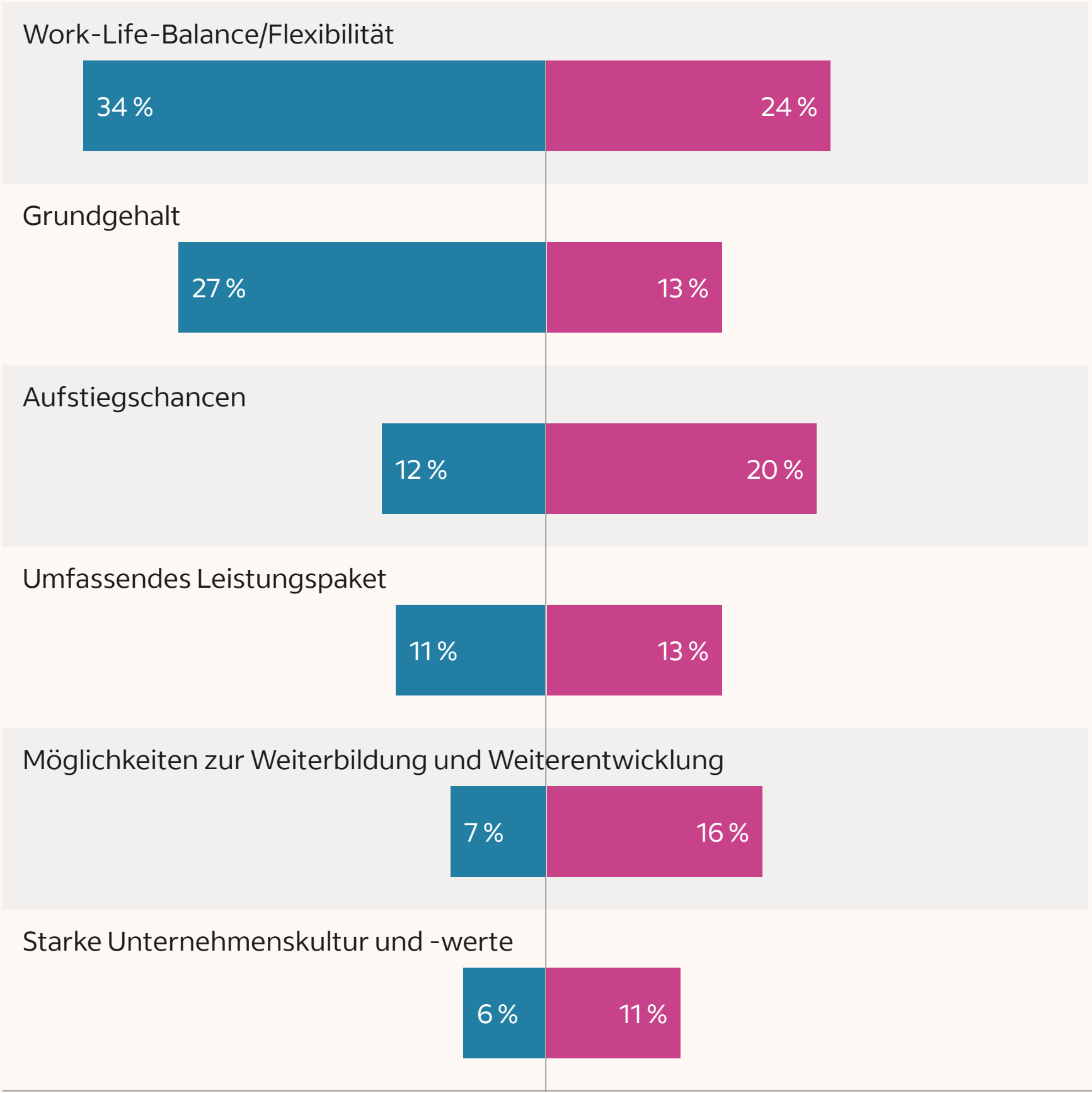
Fazit: Zunächst einmal sollten Sie den Begriff „Flexibilität“ klar definieren, ebenso wie „hybride Arbeit“. Erläutern Sie, wie Mitarbeiter*innen bei Bedarf ihre

Arbeitszeiten anpassen können oder wie Ihr Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt. Allzu oft führen Missverständnisse hier zu enttäuschten Erwartungen, so McLaughlin: „Jobsuchende wünschen sich Flexibilität, fragen aber nur ungern gezielt danach, um keinen falschen Eindruck zu erwecken. Arbeitgeber müssen Flexibilität bieten, um mit gutem Beispiel voranzugehen.“

Was halten Jobsuchende und Arbeitgeber für die attraktivsten Elemente eines Stellenangebots?

Flexibilität ist wichtiger, als den meisten Arbeitgebern bewusst ist.

■ Jobsuchende ■ Arbeitgeber



Frage an Jobsuchende: Welcher Faktor ist für Sie bei der Entscheidung zwischen verschiedenen Jobangeboten am wichtigsten? Frage an Arbeitgeber: Welcher der folgenden Punkte macht Ihr Jobangebot für Kandidat*innen Ihrer Meinung nach am attraktivsten?

Diskrepanz Nr. 6

Sowohl Arbeitgeber als auch Jobsuchende nutzen KI – sind sich aber uneins darüber, was akzeptabel ist

Inmitten dieser Diskrepanzen bringt KI zusätzliche Unsicherheit mit sich. Sowohl Jobsuchende als auch Arbeitgeber setzen KI ein – und kritisieren sich gegenseitig dafür.

70 % der Jobsuchenden meinen, KI sei am besten für das Verfassen und Bearbeiten von Bewerbungsunterlagen geeignet. Allerdings hält nur ein Drittel der Arbeitgeber diese Nutzung für akzeptabel. Gleichzeitig geben etwa drei Viertel der Arbeitgeber an, KI beschleunige den Recruiting-Prozess, wenn sie zur Vorauswahl, zur Zusammenfassung der Erfahrung und zur Terminplanung eingesetzt wird – dem stimmt nur ein Viertel der Jobsuchenden zu. 18 % der Jobsuchenden finden, Arbeitgeber sollten KI überhaupt nicht im Recruiting einsetzen.

Beide Gruppen befürchten, KI könnte das Recruiting ungerechter machen, indem sie alte Vorurteile beibehält, Kandidat*innen anhand willkürlicher Stichwörter aussortiert oder denjenigen einen Vorteil verschafft, die das System manipulieren können. Dies könnte erklären, warum 19 % der Arbeitgeber und etwa 40 % der Jobsuchenden KI beim Recruiting überhaupt nicht nutzen.

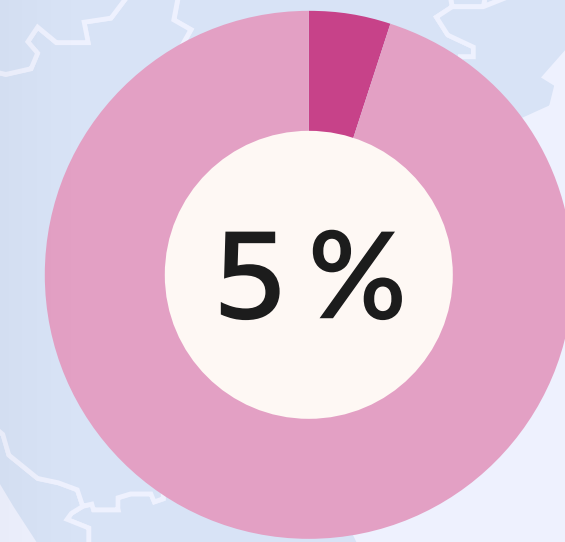
Auch wenn Technologie die Arbeitslast reduzieren kann, sollten Jobsuchende laut Slater stets berücksichtigen, dass am anderen Ende des Entscheidungsprozesses ein Mensch steht, der für sich um Kommunikation, Feedback und einen rücksichtsvollen Umgang kümmert. „Das ist es, was viele beunruhigt: Wird mich ein Bot beurteilen?“, so Slater. „Beim Recruiting muss der menschliche Faktor berücksichtigt werden.“

Fazit: Laut Slater kann Transparenz dazu beitragen, Vorbehalte gegenüber KI zu überwinden. Sie empfiehlt Arbeitgebern, nicht nur zu erläutern, wie sie KI einsetzen, sondern auch *warum*. Erklären Sie, wie KI tatsächlich zu einem faireren Recruiting beitragen kann – und lagern Sie keinesfalls alle Aufgaben an die KI aus.

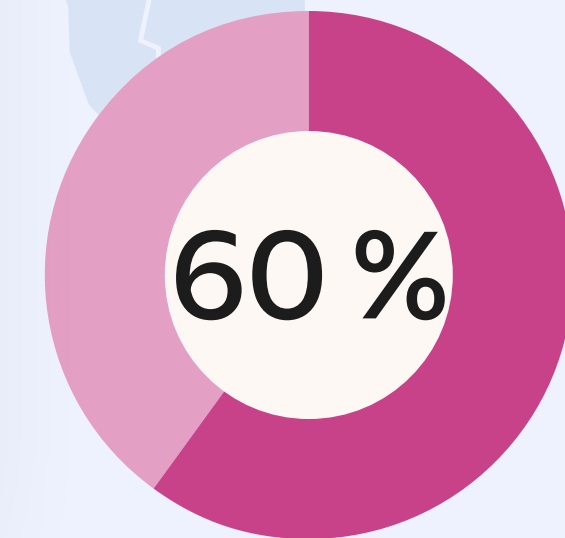
Indien als Vorreiter

Wird KI beim Recruiting eingesetzt, lassen sich Prozesse beschleunigen – das bestätigen Arbeitgeber in Indien. Das Land ist nicht nur einer der schnellsten Arbeitsmärkte unter den 12 untersuchten Ländern, sondern auch der, in dem KI von Arbeitgebern am häufigsten eingesetzt wird.

In Indien wird KI aber nicht nur genutzt, um das Recruiting zu beschleunigen. Auch unter Jobsuchenden steigt die Akzeptanz. Das deutet darauf hin, dass Arbeitgeber die Vorteile für Jobsuchende umso besser verstehen, wenn sie selbst KI nutzen.



der Arbeitgeber in Indien geben an, keine KI-Tools für das Recruiting einzusetzen – verglichen mit 19 % weltweit.



der Arbeitgeber in Indien unterbreiten Jobangebote in unter 4 Wochen.

Weiterbildung ja – aber welche Seite ist für sie zuständig?

KI verändert nicht nur das Recruiting, sondern auch die Belegschaft. Allerdings sind sich Arbeitgeber und Jobsuchende uneinig darüber, wie schnell dieser Wandel voranschreitet.

In beiden Gruppen geben die meisten an, dass sich die Fähigkeiten der Mitarbeiter*innen innerhalb von 3 bis 5 Jahren verändern müssen, wobei KI als häufigster Treiber genannt wird. Während jedoch 82 % der Arbeitgeber Weiterbildungsbedarf bei ihren Mitarbeiter*innen erwarten, teilen nur 67 % der Jobsuchenden diese Meinung. In den Niederlanden rechnen sogar nur 38 % der Jobsuchenden mit einer Veränderung der erforderlichen Fähigkeiten, gegenüber 69 % der Arbeitgeber.

Wessen Aufgabe ist es also, die Beschäftigten vorzubereiten? Das hängt davon ab, wen man fragt: Arbeitgeber sagen, Manager*innen trügen diese Verantwortung; Jobsuchende meinen, dies sei ihre Aufgabe und die ihrer direkten Vorgesetzten.

Laut Sarrazin von UdeMy haben beide recht: „Es ist eine tiefgreifende Veränderung, also müssen sich alle einbringen.“ Für Jobsuchende bietet UdeMy Kurse an, die von den Grundlagen der KI über KI für Teams mit Kundenkontakt bis hin zu Führung im Zeitalter der KI reichen. „Mitarbeiter*innen haben die Chance, ihren Lernprozess selbst in die Hand zu nehmen“, so Sarrazin.

Fazit: Alle sind gefordert. KI-Tools sind leistungsstark, müssen jedoch verantwortungsbewusst eingesetzt werden. Sarrazin erklärt, Beschäftigte könnten ihre Fähigkeiten in Eigeninitiative weiterentwickeln, während Führungskräfte die verantwortungsvolle Nutzung sicherstellen könnten.

Die 3 Säulen der Weiterbildung hinsichtlich KI

Als Global Director of Brand Planning, Strategy and Operations bei Indeed leitet Megan Myers die Maßnahmen zur KI-Weiterbildung und -Anwendung im Marketing. Sie erklärt, jedes KI-Programm solle sich auf drei Aspekte konzentrieren:

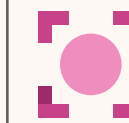


Bewusstsein:

Mitarbeiter*innen sollten mit den verfügbaren Tools vertraut sein und wissen, wie sie diese für Ihr Unternehmen optimal nutzen können.



Training: Fragen Sie Ihr Team zunächst, was es über KI weiß und was es lernen möchte. Veranstalten Sie anschließend Schulungen, in denen Mitarbeiter*innen lernen, wie sie KI im Job einsetzen können, und ermöglichen Sie es ihnen, selbst zu entscheiden, welche Themen sie vertiefen möchten.



Akzeptanz: Messen Sie, wie erfolgreich die Einführung ist. Fragen Sie dazu Ihre Mitarbeiter*innen, wie sie KI bei der Arbeit einsetzen, oder analysieren Sie bei technischen Funktionen die Code-Beiträge. Interne Daten von Indeed zeigen, dass KI mehr als 33 % des neuen Codes schreibt. Unser Ziel ist es, bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025 einen Anteil von über 50 % zu erreichen.⁷

⁷Interne Daten von Indeed, basierend auf dem Prozentsatz des geschriebenen Codes (PCW). Der Prozentsatz spiegelt den Anteil der Code-Beiträge wider, die von KI auf Unternehmensebene in Bezug auf die Zeichenzahl geleistet wurden.

Was Arbeitgeber jetzt tun können

Arbeitgeber und Jobsuchende spielen letztendlich im selben Team. Hier erfahren Sie, wie Arbeitgeber diese Erkenntnisse in die Praxis umsetzen und mit ihren Wunschkandidat*innen auf einen Nenner kommen können.

- **Überarbeiten Sie Stellenbeschreibungen mit Blick auf Kompetenzen**

Erzählen Sie eine Geschichte – beschreiben Sie die gesuchten Fähigkeiten, wie Erfolg in dieser Stelle aussieht und wer in ähnlichen Positionen erfolgreich war.

- **Fragen Sie in Vorstellungsgesprächen nach Führungsqualitäten**

Priorisieren Sie das Thema Führung, indem Sie Kandidat*innen um konkrete Beispiele bitten. Gehen Sie nicht davon aus, dass sie es von sich aus ansprechen werden.

- **Optimieren und kommunizieren Sie während des Recruiting-Prozesses**

Streichen Sie unnötige Etappen und automatisieren Sie Prozesse wie die Terminplanung. Halten Sie Kandidat*innen bei jedem Schritt auf dem Laufenden. Stille lässt den Prozess langsamer erscheinen und schwächt Ihre Marke.

- **Zeigen Sie sich bei Jobangeboten flexibel**

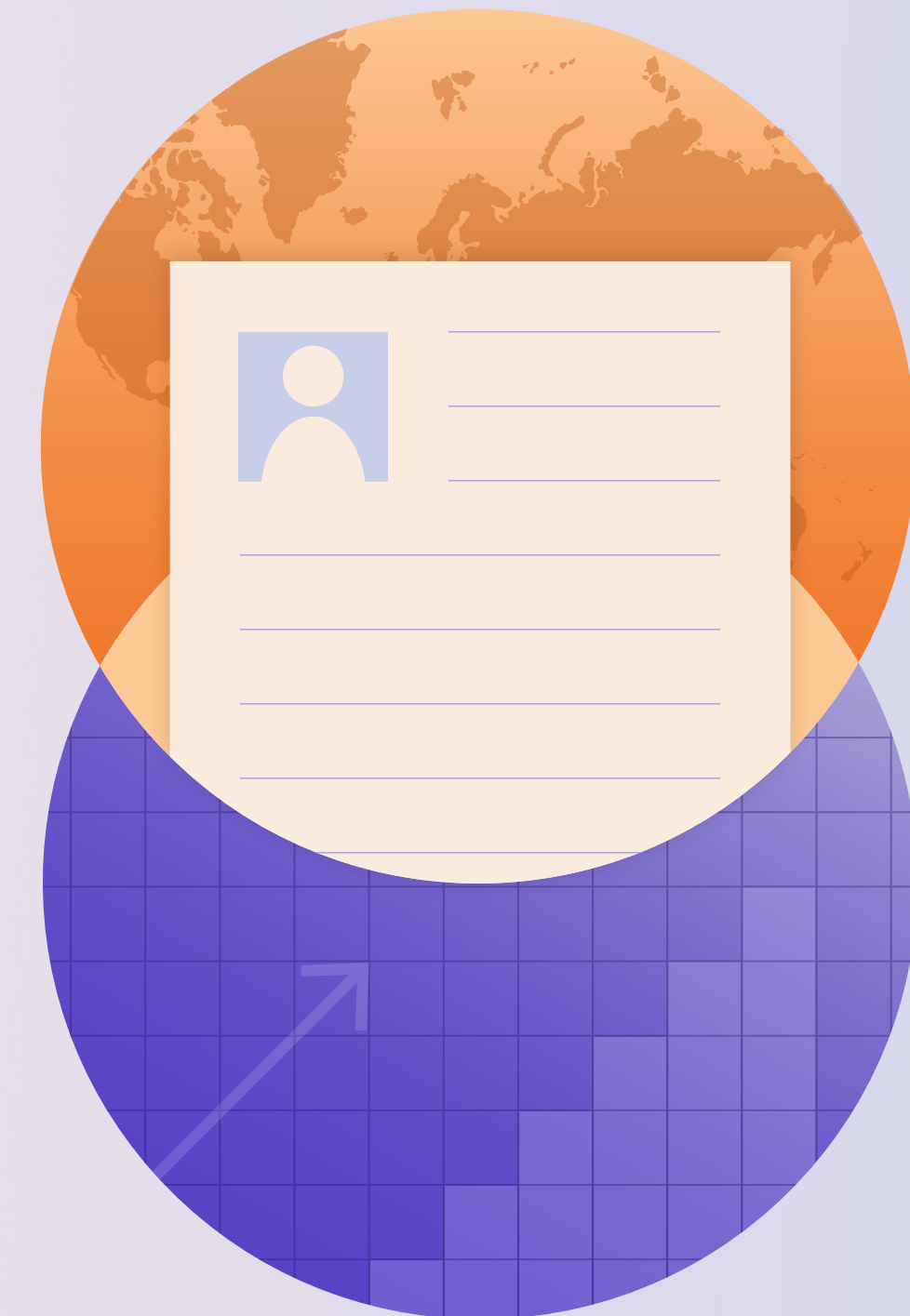
Seien Sie offen in Bezug auf die Work-Life-Balance und machen Sie konkrete Angaben zu den Möglichkeiten. Warten Sie nicht darauf, dass Jobsuchende danach fragen.

- **Gehen Sie transparent mit KI um und fördern Sie die Weiterbildung**

Um Vertrauen aufzubauen, erläutern Sie bitte, wie (und warum) Sie KI beim Recruiting einsetzen. Bieten Sie Ihren Teams gleichzeitig Schulungen am Arbeitsplatz sowie Weiterbildungsmöglichkeiten, die sie selbständig nutzen können.

Trotz aller Unterschiede teilen Jobsuchende und Arbeitgeber viele Gemeinsamkeiten, wenn es um Soft Skills und die Work-Life-Balance geht. Zudem sind beide vorsichtig optimistisch in Bezug auf KI. Die Herausforderung besteht darin, diese Gemeinsamkeiten in gemeinsames Handeln umzusetzen. Das erfordert eine klare Kommunikation und die Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln.

Die Zukunft von Recruiting dreht sich nicht nur um neue Tools. Es geht um eine bessere Abstimmung, gemeinsame Verantwortung und einen Arbeitsmarkt, an dem alle teilhaben können.



Methodik

Der Indeed-Jahresbericht zu intelligenterem Recruiting basiert auf einer Online-Umfrage, die vom 30. April bis zum 19. Mai 2025 durchgeführt wurde.

Befragt wurden:

- 6.837 Jobsuchende, definiert als Personen, die in Voll- oder Teilzeitbeschäftigung sind oder Arbeit suchen;
- 2.481 Arbeitgeber, definiert als Personen mit Führungsverantwortung in ihrem Unternehmen.

Diese Umfrage repräsentiert zwölf der Kernmärkte von Indeed. Die Befragten pro Land verteilten sich wie folgt:

- Jobsuchende: USA (1.014), Kanada (505), Großbritannien (1.012), Deutschland (503), Frankreich (504), Niederlande (255), Italien (508), Indien (1.010), Singapur (506), Japan (520), Australien (249), Mexiko (251)
- Arbeitgeber: USA (511), Kanada (100), Großbritannien (504), Deutschland (256), Frankreich (100), Niederlande (100), Italien (102), Indien (251), Singapur (103), Japan (253), Australien (100), Mexiko (101)

Verwenden Sie die folgende Quellenangabe bei Verweisen auf diese Studie:

**Indeed-Umfrage mit YouGov, 2025,
insgesamt N=6.837 Jobsuchende und 2.481 Arbeitgeber**

Aufgrund unterschiedlicher Stichprobengrößen in den einzelnen Ländern kann es vorkommen, dass einige Prozentsätze, welche die Gesamtwerte für alle zwölf Kernmärkte darstellen, nicht 100 % entsprechen.

Ressourcen

Erfahren Sie mehr über die Erkenntnisse zum Thema Recruiting, die Indeed im Rahmen seiner globalen Umfrage gewonnen hat.

[Intelligenteres Recruiting mit datengestützten Erkenntnissen: Qualität und Kompetenzen](#)

[Leitfaden für Arbeitgeber zum kompetenzbasierten Recruiting: Warum kompetenzbasiertes Recruiting Mitarbeiter*innen und Arbeitgebern zugutekommt](#)

[Der globale Talent Report von Indeed: Einblicke in multigenerationelle Belegschaften](#)

Die Situation vor Ort

Auf einen Blick: Länder im Fokus

Australien: Zu viele Bewerber*innen

Ein Fünftel der australischen Arbeitgeber – mehr als in jedem anderen Land – gibt an, zu viele Bewerbungen zu erhalten.

Kanada: Veränderte Anforderungen wegen KI

Etwa drei Viertel der Arbeitgeber und Jobsuchenden gehen davon aus, dass sich Kompetenzen in den nächsten 3 bis 5 Jahren verändern müssen. Etwa die Hälfte der Arbeitgeber und ein Drittel der Jobsuchenden glauben, dass dies auf KI zurückzuführen sein wird.

Frankreich: Unterschiedliche Wahrnehmung des Recruiting-Prozesses

Über 25 % der Jobsuchenden nennen den Wettbewerb und schlechte Kommunikation seitens der Arbeitgeber schwierig. Dennoch meint fast ein Drittel der Arbeitgeber, Kandidat*innen hätten zu hohe Erwartungen und verfügten nicht über die erforderlichen Kompetenzen.

Deutschland: Uneinigkeit bei Jobangeboten

Mehr als 40 % der Jobsuchenden sehen im Grundgehalt den wichtigsten Faktor eines Jobangebots, mehr als in jedem anderen Land. Nur 16 % der Arbeitgeber sind derselben Meinung.

Indien: Wo die KI weit verbreitet ist

Indien ist weltweit führend bei der Einführung von KI im Recruiting. Nur 5 % der Arbeitgeber und 8 % der Jobsuchenden geben an, KI hierbei nicht zu nutzen. Außerdem sind sie am wenigsten der Meinung, „dass der Einsatz von KI im Recruiting inakzeptabel sei.“

Italien: Missverständnisse bei der Work-Life-Balance

Für rund 40 % der Jobsuchenden ist die Work-Life-Balance das wichtigste Kriterium bei Jobangeboten, verglichen mit nur 17 % der Arbeitgeber – der niedrigste Wert aller erfassten Länder.

Japan: Geteilte Meinungen zu KI

Fast 50 % der Jobsuchenden nutzen keine KI, um sich auf Stellen zu bewerben. Das bedeutet, dass sie KI seltener einsetzen als Jobsuchende weltweit im Schnitt und weit weniger, als Arbeitgeber es wünschen. Lediglich 7 % der Arbeitgeber meinen, dass Jobsuchende KI bei der Bewerbung nicht einsetzen sollten.

Mexiko: Schwerpunkt auf Führungskompetenzen

Mexiko ist weltweit führend in Bezug auf die Bedeutung, die Arbeitgeber Fähigkeiten und Führungsqualitäten beimessen. 42 % stufen diese als wichtigste Eigenschaft bei der Bewertung von Kandidat*innen ein.

Niederlande: Unübliche Übereinstimmung in Bezug auf Branchenerfahrung

Anders als in allen anderen erfassten Ländern geben Arbeitgeber in den Niederlanden an, am ehesten Bewerber*innen mit direkter Branchenerfahrung einzustellen. Damit stimmen sie mit 65 % der Jobsuchenden überein, denen Branchenerfahrung mehr Selbstvertrauen bei der Bewerbung gibt.

Singapur: Verlangsamung beim Recruiting

Jobsuchende hier sind von allen Märkten am ehesten der Meinung, dass sich der Recruiting-Prozess deutlich verlangsamt hat. 32 % vertreten diese Ansicht, verglichen mit 19 % weltweit.

Großbritannien: Zurückhaltung bei KI

Das Land zeigt sich bei der Einführung von KI am zurückhaltendsten. Fast zwei Drittel der Jobsuchenden und ein Drittel der Arbeitgeber setzen im Recruiting-Prozess keine KI ein. 21 % der Arbeitgeber meinen, Jobsuchende sollten gar keine KI-Tools verwenden – weltweit waren es 9 %.

USA: Unterschiedlich wahrgenommenes Tempo beim Recruiting

24 % der Jobsuchenden geben an, dass sich der Recruiting-Prozess verlangsamt, verglichen mit 19 % der Jobsuchenden weltweit. Arbeitgeber sehen das anders: Etwa ein Viertel gab an, das Recruiting beschleunige sich.

Die Situation vor Ort

Australien: Zu viele Bewerber*innen

Übersicht

Der Arbeitsmarkt in Australien ist gespalten zwischen Arbeitgebern, die nach Personal- und Führungskompetenzen suchen, und Jobsuchenden mit branchenspezifischem Fachwissen. Obwohl beide Seiten Wert auf Work-Life-Balance legen, betrachten sie das Tempo des Recruiting-Prozesses, Gehälter und KI sehr unterschiedlich.

Fähigkeiten von Kandidat*innen

45 % der Arbeitgeber geben an, dass es ihren Unternehmen am meisten an Personal- und Führungskompetenzen mangelt, und dass sie diese bei Kandidat*innen am häufigsten suchen. Jobsuchende hingegen halten branchenspezifische Fähigkeiten für am wichtigsten. Beide Gruppen sind sich einig, dass technische Fähigkeiten am wenigsten wichtig sind. Auch die Faktoren, die das Vertrauen beider Gruppen stärken, unterscheiden sich: Mehr als 50 % der Arbeitgeber fühlt sich am sichersten, wenn sie Bewerber*innen mit einer Mischung aus Erfahrung, Fähigkeiten und Potenzial einstellen, während mehr als zwei Drittel der Jobsuchenden bereits über Branchenerfahrung verfügen möchten.

Recruiting-Prozess und Jobangebote

Mehr als ein Drittel der Jobsuchenden gibt an, der Wettbewerb sei die größte Herausforderung. Die Daten der Arbeitgeber spiegeln diese Sorge wider: **Ein Fünftel von ihnen – mehr als in jedem anderen Land – gibt an, zu viele Bewerbungen zu erhalten.** Dennoch nennen Arbeitgeber etwas häufiger die hohen Erwartungen der Kandidat*innen als größte Hürde. Wie in den meisten Ländern geben mehr Arbeitgeber (19 %) als Jobsuchende (10 %) an, dass sich das Recruiting beschleunigt, während 19 % der Jobsuchenden sagen, dass es sich verlangsamt. In Bezug auf Jobangebote sind sich beide Gruppen einig, dass die Work-Life-Balance am wichtigsten ist. Allerdings stufen etwa ein Viertel der Jobsuchenden das Grundgehalt als wichtigsten Faktor ein, gegenüber nur bei 10 % der Arbeitgeber.

KI-Nutzung

Arbeitgeber beschäftigen sich intensiver mit KI als Jobsuchende: 38 % der Jobsuchenden nutzen keine KI für Bewerbungen, während nur 13 % der Arbeitgeber KI beim Recruiting nicht einsetzen. Arbeitgeber erwarten auch weitere Veränderungen: 81 % geben an, dass sich die erforderlichen Fähigkeiten innerhalb von 5 Jahren weiterentwickeln müssen, während nur 66 % der Jobsuchenden dies ebenfalls erwarten. Beide Gruppen nennen jedoch KI als Haupttreiber für diesen Wandel (43 % der Arbeitgeber und 37 % der Jobsuchenden).

AUSTRALIEN

Die Situation vor Ort

Kanada: Veränderte Anforderungen wegen KI

Übersicht

Arbeitgeber in Kanada haben Schwierigkeiten, passende Kandidat*innen mit den richtigen Qualifikationen zu finden, während Jobsuchende andere Bewerber*innen als ihr größtes Hindernis bezeichnen. Beide Seiten sind sich einig, dass sich Kompetenzen im KI-Zeitalter weiterentwickeln müssen. Es gibt jedoch unterschiedliche Meinungen hinsichtlich des Recruiting-Tempos, der Prioritäten bei Jobangeboten und der Frage, wie Kandidat*innen KI bei der Jobsuche einsetzen sollten.

Fähigkeiten von Kandidat*innen

Mehr als die Hälfte (55 %) der Arbeitgeber geben an, dass es ihren Unternehmen an Personal- und Führungsqualitäten mangelt, der höchste Wert unter allen erfassten Ländern. Auch in Bezug auf kritisches Denken bezeichnen 73 % es als die wichtigste Nicht-KI-Kompetenz, verglichen mit 54 % weltweit. Arbeitgeber hier bevorzugen außerdem am ehesten Kandidat*innen, die Kompetenzen, Erfahrung und Potenzial vereinen (80 %). Dennoch geben 62 % an, dass direkte Erfahrung in der Branche oder Funktion unerlässlich ist. Dies deckt sich weitgehend mit Jobsuchenden, von denen 64 % Branchenerfahrung als entscheidend für ihr Selbstvertrauen nennen.

Recruiting-Prozess und Jobangebote

Ein Drittel der Jobsuchenden betrachtet andere Bewerber*innen als ihre größte Herausforderung, aber fast ebenso viele Arbeitgeber haben Schwierigkeiten, passende Kandidat*innen zu finden. Zudem gibt über ein Drittel der Arbeitgeber an, das Recruiting-Tempo sei schneller geworden, aber nur 17 % der Jobsuchenden stimmen dem zu. 22 % der Jobsuchenden meinen sogar, das Recruiting verlangsamt sich, gegenüber 16 % der Arbeitgeber. Bei Jobangeboten legen Jobsuchende mehr Wert auf eine Work-Life-Balance (33 % ggü. 22 %) und das Grundgehalt (25 % ggü. 14 %) als Arbeitgeber.

KI-Nutzung

Arbeitgeber haben keine Bedenken hinsichtlich der KI-Nutzung – Jobsuchende wissen das jedoch nicht: 40 % der Jobsuchenden nutzen keine KI für Bewerbungen, obwohl nur 12 % der Arbeitgeber dies für inakzeptabel halten. Etwa die Hälfte der Arbeitgeber hätte kein Problem damit, würden Kandidat*innen KI nutzen, um sich z. B. auf Vorstellungsgespräche vorzubereiten oder sich über das Unternehmen zu informieren. Im Vergleich dazu geben nur 18 % der Arbeitgeber in Kanada an, dass sie KI nicht im Recruiting einsetzen. **Dennoch erwarten rund drei Viertel beider Gruppen, dass sich die Kompetenzen in den nächsten 3 bis 5 Jahren ändern müssen; etwa die Hälfte der Arbeitgeber und ein Drittel der Jobsuchenden sehen KI hier als Treiber.**

Frankreich: Unterschiedliche Wahrnehmung des Recruiting-Prozesses

Übersicht

Arbeitgeber und Jobsuchende in Frankreich sind sich in fast allen Bereichen uneinig – vom Recruiting-Tempo bis hin zu ihrer Akzeptanz von KI. Während Arbeitgeber einen dringenden Bedarf an Weiterbildungen sehen, sind viele Jobsuchende nach wie vor unzureichend auf die Zukunft vorbereitet.

Fähigkeiten von Kandidat*innen

40 % der Arbeitgeber berichten von einem Mangel an nachhaltigen Kompetenzen innerhalb ihres Unternehmens, dicht gefolgt von einem Mangel an Personal- und Führungskompetenzen. Es überrascht nicht, dass dauerhafte Fähigkeiten wie Kommunikation auch das sind, was sie am meisten schätzen. Obwohl Jobsuchende ebenfalls Wert auf dauerhafte Fähigkeiten legen, sehen nur 13 % Personal- und Führungskompetenzen als entscheidend an.

36 % der Arbeitgeber stellen fest, dass in ihrem Unternehmen ein kritischer Mangel an technischen Fachkräften besteht, jedoch legen nur 14 % beim Recruiting einen Schwerpunkt darauf. Wie auch in anderen Märkten messen Jobsuchende Branchenerfahrung eine größere Bedeutung bei als Arbeitgeber (32 % ggü. 24 %).

Recruiting-Prozess und Jobangebote

Über 25 % der Jobsuchenden nennen den Wettbewerb und schlechte Kommunikation seitens der Arbeitgeber schwierig. Dennoch meint fast ein Drittel der Arbeitgeber, Kandidaten*innen hätten zu hohe Erwartungen und verfügten nicht über die passenden Kompetenzen. Jobsuchende zeigen sich auch zunehmend ungeduldig hinsichtlich der Einstellungsdauer – sie geben doppelt so häufig wie Arbeitgeber an, dass sich der Recruiting-Prozess verlangsamt hat (18 % ggü. 9 %).

In Bezug auf Jobangebote gehen die Prioritäten stark auseinander. Während 24 % der Arbeitgeber die Weiterentwicklung als den wichtigsten Aspekt betrachten, stimmen nicht mal 10 % der Jobsuchenden dieser Aussage zu. Stattdessen legen Bewerber*innen viel mehr Wert auf die Work-Life-Balance und bewerten diesen Aspekt mehr als doppelt so hoch wie Arbeitgeber.

KI-Nutzung

Arbeitgeber begrüßen die KI-Revolution: Nur 11 % setzen keine KI beim Recruiting ein, und lediglich 6 % lehnen es ab, dass Bewerber*innen KI nutzen. Jobsuchende sind jedoch zurückhaltender: Fast die Hälfte gibt an, für Bewerbungen keine KI-Tools zu verwenden, und ein Viertel lehnt es ab, dass Arbeitgeber KI beim Recruiting einsetzen.

Arbeitgeber hier sind weltweit am ehesten bereit, sich auf Veränderungen durch KI einzustellen. Über 90 % geben an, dass sich Kompetenzen innerhalb von 3 bis 5 Jahren weiterentwickeln müssen. Nur 68 % der Jobsuchenden sehen das auch so.

FRANKREICH

Die Situation vor Ort

Deutschland: Uneinigkeit bei Jobangeboten

Übersicht

In Deutschland sind sich Arbeitgeber und Jobsuchende weitgehend einig darüber, welche Fähigkeiten sie für wichtig erachten. Uneinig sind sie sich darüber, was bei einem Jobangebot am wichtigsten ist. Sie stimmen auch darin überein, dass für eine von KI geprägte Zukunft Weiterbildungen erforderlich sind, jedoch nicht darin, wie KI beim Recruiting eingesetzt werden sollte.

Fähigkeiten von Kandidat*innen

Sowohl Arbeitgeber als auch Jobsuchende bewerten dauerhafte Fähigkeiten wie Kommunikations- und Anpassungsfähigkeit als oberste Priorität. Dennoch legen nur 17 % der Arbeitgeber bei ihren Bewertungen Wert auf Personal- und Führungskompetenzen – der niedrigste Wert aller untersuchten Märkte. Und das, obwohl 34 % von ihnen angeben, dass es ihnen genau an diesen Fähigkeiten mangelt.

Recruiting-Prozess und Jobangebote

Jobsuchende stehen vor besonderen Herausforderungen: Weltweit geben sie am häufigsten als größte Herausforderung an, die Unternehmenskultur vor der Bewerbung verstehen zu müssen. Auch Arbeitgeber unterscheiden sich hinsichtlich der Recruiting-Herausforderungen von anderen Märkten weltweit. Sie geben am häufigsten an, dass sich Recruiting-Prozesse verlangsamen (29 %), verglichen mit 13 % weltweit. Bei Jobangeboten unterschätzen Arbeitgeber die Bedeutung des Gehalts für Kandidat*innen. **Mehr als 40 % der Jobsuchenden geben das Grundgehalt als wichtigsten Faktor an und liegen damit über dem weltweiten Durchschnitt. Dem stimmen jedoch nur 16 % der Arbeitgeber im Land zu.**

KI-Nutzung

Jobsuchende in Deutschland stehen KI skeptisch gegenüber – mehr als die Hälfte nutzt sie nicht für Bewerbungen. Arbeitgeber teilen diese Zurückhaltung jedoch nicht: Nur 13 % von ihnen lehnen KI-Nutzung durch Bewerber*innen ab, 32 % befürworten sogar den Einsatz von KI für Anschreiben, was über dem globalen Durchschnitt liegt. 75 % der Arbeitgeber in Deutschland und 60 % der Jobsuchenden sind sich einig, dass sich die erforderlichen Kompetenzen in den nächsten 3 bis 5 Jahren weiterentwickeln müssen, vor allem aufgrund von KI und Automatisierung. Beide Gruppen sehen Führungskräfte in der Verantwortung, diesen Wandel voranzutreiben.

DEUTSCHLAND

Die Situation vor Ort

Indien: Wo die KI weit verbreitet ist

Übersicht

In Indien stimmen die Ansichten von Arbeitgebern und Jobsuchenden in allen Bereichen bemerkenswert überein: von Qualifikationslücken über die Faktoren, die ein Jobangebot attraktiv machen, bis hin zu den Veränderungen, die KI für die Arbeitswelt mit sich bringen wird.

Fähigkeiten von Kandidat*innen

Mehr als die Hälfte der Arbeitgeber gibt an, die größten Qualifikationslücken in ihren Unternehmen seien neben technischen Fähigkeiten auch Personal- und Führungskompetenzen. Dies sind auch die Fähigkeiten, die sie bei Kandidat*innen am meisten schätzen. Jobsuchende scheinen dies zu verstehen, denn ein Drittel nennt diese Fähigkeiten besonders wichtig. Beide Seiten (68 % der Arbeitgeber gegenüber 61 % der Jobsuchenden) sind sich zudem einig, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Erfahrung, Fähigkeiten und Potenzial ihr Vertrauen in den Recruiting-Prozess stärkt.

Recruiting-Prozess und Jobangebote

42 % der Jobsuchenden geben an, dass ihre größte Herausforderung die Konkurrenz durch andere Bewerber*innen ist. Arbeitgeber hingegen nennen als größte Hürde den internen Widerstand gegen eine auf Qualifikationen basierende Recruiting-Praxis. 31 % der Arbeitgeber gaben dies als ihr größtes Hindernis an, und 27 % sagten, sie hätten Schwierigkeiten, die Fähigkeiten von Kandidat*innen zu beurteilen, und dass Kandidat*innen überhöhte Erwartungen hätten. Beide Gruppen geben häufiger als andere Märkte an, dass sich der Recruiting-Prozess beschleunigt, wobei Arbeitgeber dies häufiger sagen (46 % ggü 36 %). Jobsuchende und Arbeitgeber legen bei Jobangeboten auch mehr Wert auf Work-Life-Balance und berufliche Entwicklung als auf das Grundgehalt. Tatsächlich messen sie dem Gehalt von allen Märkten am wenigsten Bedeutung bei.

KI-Nutzung

Bei der Einführung von KI im Recruiting ist Indien weltweit führend. Nur 5 % der Arbeitgeber und 8 % der Jobsuchenden geben an, dass sie KI hier nicht einsetzen, und sie sind mit am wenigsten der Meinung, dass der Einsatz von KI im Recruiting inakzeptabel ist. 89 % der Arbeitgeber und Jobsuchenden glauben, dass sich die erforderlichen Fähigkeiten in den nächsten 5 Jahren ändern werden – mit KI als wichtigstem Treiber.. Beide Gruppen sind sich einig, dass die oberste Führungsebene hier die Hauptverantwortung für die Vorbereitung trägt.

INDIEN

Die Situation vor Ort

Italien: Missverständnisse bei der Work-Life-Balance

Übersicht

In Italien unterscheiden sich Arbeitgeber hinsichtlich der von ihnen bevorzugten Qualifikationen weltweit von anderen Ländern. Die Diskrepanz zwischen Arbeitgebern und Jobsuchenden hinsichtlich der wichtigsten Kompetenzen ist jedoch ähnlich wie in anderen Ländern, ebenso wie die unterschiedlichen Vorstellungen darüber, was ein attraktives Jobangebot ausmacht.

Fähigkeiten von Kandidat*innen

Über 40 % der Arbeitgeber geben an, die größte Qualifikationslücke in ihrem Unternehmen liege im technischen Bereich. Möglicherweise räumen sie diesen Fähigkeiten daher bei der Bewertung von Kandidaten*innen mehr Priorität ein als andere Länder. Bei Jobsuchenden nennen jedoch nur 13 % technische Fähigkeiten als besonders wichtig, was unter dem weltweiten Durchschnitt liegt.

Wie auch in anderen Ländern fühlen sich mehr als die Hälfte der Jobsuchenden in Italien am sichersten, wenn sie sich auf eine Stelle bewerben, für die sie bereits Erfahrungen in einer ähnlichen Branche oder Position sammeln konnten. Arbeitgeber hingegen haben am meisten Vertrauen in Mitarbeiter*innen, die sich leicht anpassen können.

Recruiting-Prozess und Jobangebote

Arbeitgeber sehen die größten Herausforderungen beim Recruiting in den hohen Erwartungen der Jobsuchenden. Gleichzeitig nennen ein Viertel der Jobsuchenden den zunehmenden Wettbewerb als größtes Hindernis, obwohl nur 5 % der Arbeitgeber berichten, zu viele Bewerbungen zu erhalten.

Auch in der Wahrnehmung des Recruiting-Tempos besteht eine Diskrepanz: 16 % der Jobsuchenden meinen, das Tempo habe sich verlangsamt, während nur 9 % der Arbeitgeber dieser Meinung sind. Bei den Jobangeboten ist die Differenz sogar noch größer. **Rund 40 % der Jobsuchenden schreiben der Work-Life-Balance oberste Priorität zu, während nur 17 % der Arbeitgeber dies ebenfalls tun – der niedrigste Wert aller erfassten Länder.**

KI-Nutzung

Etwa drei Viertel der Arbeitgeber und Jobsuchenden meinen, die Fähigkeiten müssten sich in den nächsten 3 bis 5 Jahren weiterentwickeln, wobei KI und Automatisierung die Hauptrolle spielen. Allerdings zeigen sich Jobsuchende zurückhaltend: Obwohl nur 9 % der Arbeitgeber etwas dagegen haben, dass Jobsuchende KI-Tools nutzen, verwenden fast 40 % der Jobsuchenden diese Tools nicht.

ITALIEN

Die Situation vor Ort

Japan: Geteilte Meinungen zu KI

Übersicht

In Japan legen Arbeitgeber gleichermaßen Wert auf technische, führungsbezogene und branchenspezifische Kompetenzen, während Jobsuchende sich auf ihre direkten Erfahrungen konzentrieren. Beide Gruppen räumen der Anpassungsfähigkeit eine hohe Bedeutung ein, vertreten jedoch unterschiedliche Ansichten hinsichtlich des Recruiting-Tempos und der Geschwindigkeit des durch KI vorangetriebenen Wandels.

Fähigkeiten von Kandidat*innen

Etwa zwei von fünf Arbeitgebern geben an, dass technische Fähigkeiten sowie Personal- und Führungskompetenzen in ihren Unternehmen am meisten fehlen. Bei der Bewertung von Kandidat*innen schätzen sie ein breites Spektrum an Fähigkeiten und bewerten in der Umfrage alles von Personal- und Führungskompetenzen bis hin zu Branchenkenntnissen gleich. Ein Viertel der Jobsuchenden gibt hingegen an, dass branchenspezifische Fähigkeiten am wichtigsten sind. Beide Gruppen meinen, dass ihnen übertragbare Fähigkeiten und Anpassungsfähigkeit im Recruiting am meisten Vertrauen vermitteln.

Recruiting-Prozess und Jobangebote

25 % der Jobsuchenden sehen die größte Herausforderung darin, ihren Hintergrund mit den Anforderungen einer Stelle in Einklang zu bringen. Für Arbeitgeber ist es der Mangel an qualifizierten Bewerber*innen, den fast 30 % als Herausforderung nennen. Trotz dieser Herausforderungen legen beide Gruppen Wert auf dieselben Faktoren: Work-Life-Balance (Arbeitgeber 35 % ggü. Jobsuchende 44 %), gefolgt vom Grundgehalt (Arbeitgeber 18 % ggü. Jobsuchende 28 %). Ein großer Unterschied besteht in der Wahrnehmung des Recruiting-Tempos: 21 % der Arbeitgeber meinen, dieses beschleunige sich, was nur 12 % der Jobsuchenden so sehen.

KI-Nutzung

Fast die Hälfte der Jobsuchenden nutzt keine KI für Bewerbungen. Damit nutzen sie KI weniger als der weltweite Durchschnitt und weit seltener, als japanische Arbeitgeber es für angemessen halten. Nur 7 % der Arbeitgeber sind der Meinung, dass Jobsuchende KI bei Bewerbungen nicht einsetzen sollten. Arbeitgeber wiederum rechnen eher als Jobsuchende mit Veränderungen bei den erforderlichen Kompetenzen: 80 % glauben, dass sich Fähigkeiten in den nächsten 5 Jahren ändern müssen, was nur 63 % der Jobsuchenden so sehen.

JAPAN

Die Situation vor Ort

Mexiko: Schwerpunkt auf Führungskompetenzen

Übersicht

In Mexiko legen sowohl Arbeitgeber als auch Jobsuchende großen Wert auf Fach- und Führungskompetenzen und setzen den Schwerpunkt auf berufliche Weiterentwicklung. Sie nutzen KI im Recruiting-Prozess und erwarten in den nächsten 5 Jahren bedeutende Veränderungen im Qualifikationsbedarf.

Fähigkeiten von Kandidat*innen

Arbeitgeber messen Personal- und Führungskompetenzen weltweit die größte Bedeutung bei: 42 % nennen diese Kompetenzen als wichtigstes Kriterium bei der Bewertung von Kandidat*innen. Gleichzeitig fehlen diese Kompetenzen in Unternehmen am häufigsten. Jobsuchende wissen offenbar darum: Für 32 % sind Personal- und Führungskompetenzen am wichtigsten. Und: Beide Gruppen legen im Recruiting-Prozess Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Erfahrung, Kompetenzen und Potenzial.

Recruiting-Prozess und Jobangebote

Für Jobsuchende stellt der Wettbewerb die größte Hürde dar; 40 % nennen ihn als ihre größte Herausforderung. Unterdessen verweist fast ein Drittel der Arbeitgeber auf die hohen Erwartungen von Kandidat*innen, und nur 9 % geben an, zu viele Bewerbungen zu erhalten. Auch beim Recruiting-Tempo gehen die Meinungen auseinander: 34 % der Arbeitgeber sehen eine Beschleunigung, gegenüber nur 18 % der Jobsuchenden. Diese sind hier weltweit am ehesten bereit, sich anderweitig zu orientieren, wenn sie länger als 2 Wochen auf ein Angebot warten. Für Jobsuchende stehen die Work-Life-Balance und das Gehalt an erster Stelle, aber 21 % legen auch größten Wert auf berufliche Weiterentwicklung (globaler Durchschnitt: 12 %). Arbeitgeber stimmen dem zu und bewerten berufliche Weiterentwicklung als den attraktivsten Aspekt ihres Angebots.

KI-Nutzung

Auch in Sachen KI sticht Mexiko hervor. Nur 25 % der Jobsuchenden und 9 % der Arbeitgeber geben an, keine KI zu nutzen. Das bedeutet, dass beide Gruppen weniger zurückhaltend sind als andere Märkte. Jobsuchende haben auch weniger Bedenken als die meisten Menschen in anderen Ländern, wenn Arbeitgeber KI im Recruiting einsetzen. Dementsprechend glauben 89 % der Arbeitgeber und 83 % der Jobsuchenden, dass sich die erforderlichen Fähigkeiten in den nächsten 5 Jahren ändern werden – einer der höchsten Werte weltweit.



Die Situation vor Ort

Niederlande: Unübliche Übereinstimmung in Bezug auf Branchenerfahrung

Übersicht

Die Niederlande stellten in unserer Umfrage einen Sonderfall dar, da sich Jobsuchende und Arbeitgeber darüber einig waren, welche Fähigkeiten wichtig sind. Auch hinsichtlich des Einsatzes von KI im Recruiting-Prozess waren sie sich einig. In Bezug auf die wichtigsten Aspekte von Jobangeboten gingen die Meinungen jedoch auseinander.

Fähigkeiten von Kandidat*innen

Anders als in allen anderen erfassten Ländern geben Arbeitgeber in den Niederlanden an, am ehesten Bewerber*innen mit direkter Branchenerfahrung einzustellen. Damit stimmen sie mit 65 % der Jobsuchenden überein, denen Branchenerfahrung mehr Selbstvertrauen bei der Bewerbung gibt. Beide Gruppen sind sich auch einig, dass im Recruiting-Prozess dauerhafte Fähigkeiten wie Kommunikationsfähigkeit am ehesten bewertet (und demonstriert) werden sollten.

Recruiting-Prozess und Jobangebote

Der starke Fokus auf direkter Erfahrung könnte zu einer der größten Herausforderungen für Jobsuchende beitragen: 25 % sagen, die Übereinstimmung mit den Voraussetzungen für eine Stelle sei ihre größte Hürde, gefolgt von unklaren Stellenanzeigen.

Auf Arbeitgeberseite besteht ein Mangel an qualifizierten Kandidat*innen. Häufig wurden auch die hohen Erwartungen der Jobsuchenden als Herausforderung genannt. Beide Gruppen haben unterschiedliche Wahrnehmungen hinsichtlich des Recruiting-Tempos: Nur 2 % der Arbeitgeber meinen, das Recruiting verlangsamt sich, während 8 % der Jobsuchenden diese Meinung vertreten. Auch hier ist die Work-Life-Balance für 41 % der Jobsuchenden ein wichtiges Kriterium, während nur 22 % der Arbeitgeber dies als wichtigstes Kriterium ansehen.

KI-Nutzung

Bei Arbeitgebern in den Niederlanden setzt sich KI im Recruiting nur langsam durch: 32 % geben an, keine KI-Tools zu verwenden. Fast die Hälfte der Jobsuchenden äußert sich ähnlich. Arbeitgeber glauben hier auch am wenigsten daran, dass sich die erforderlichen Fähigkeiten in den nächsten 3 bis 5 Jahren ändern werden – nur 69 % im Vergleich zu 81 % weltweit. Bei Jobsuchenden ist diese Zahl mit 38 % sogar noch niedriger. Damit sind die Niederlande das einzige Land, in dem die Mehrheit der Jobsuchenden davon ausgeht, dass sich in Bezug auf erforderliche Fähigkeiten wenig ändern wird.

NIEDERLANDE

Die Situation vor Ort

Singapur: Verlangsamung beim Recruiting

Übersicht

In Singapur sind sich sowohl Arbeitgeber als auch Jobsuchende des Wertes dauerhafter Fähigkeiten und der Bedeutung der Work-Life-Balance in Jobangeboten bewusst. Allerdings werden Jobsuchende angesichts schleppender Recruiting-Prozesse zunehmend ungeduldig.

Fähigkeiten von Kandidat*innen

Die Hälfte der Arbeitgeber in Singapur nennt Soft Skills oder dauerhafte Fähigkeiten als Hauptmangel in ihren Unternehmen. Darauf achten sie auch bei der Bewertung von Kandidaten*innen am meisten – und genau diese Fähigkeiten möchten Jobsuchende in Singapur am liebsten unter Beweis stellen. Auf die Frage, was Arbeitgeber überzeugt, führen 78 % eine ausgewogene Mischung aus einschlägiger Erfahrung, Fähigkeiten und Potenzial an. Während zwei Drittel diese Meinung vertreten, geben Jobsuchende etwas häufiger an, dass sie sich mit direkter Branchenerfahrung sicherer fühlen.

Recruiting-Prozess und Jobangebote

Mehr als 50 % der Jobsuchenden geben an, dass der Wettbewerb ihre größte Herausforderung darstellt. Fast ein Drittel der Arbeitgeber hingegen nennt den Mangel an qualifizierten Bewerber*innen als ihr größtes Hindernis. **Jobsuchende in Singapur sind auch am ehesten aller untersuchten Märkte der Meinung, dass sich der Recruiting-Prozess deutlich verlangsamt: 32 % vertreten diese Ansicht, verglichen mit 19 % weltweit.** Nur 15 % der Arbeitgeber teilen diese Auffassung. Dennoch sind sich beide Seiten einig, was bei Jobangeboten wichtig ist: Etwa ein Viertel beider Gruppen gibt an, dass die Work-Life-Balance entscheidend ist.

KI-Nutzung

Nur ein Viertel der Jobsuchenden gibt an, derzeit keine KI für Bewerbungen zu nutzen. Sie lehnen den Einsatz von KI durch Arbeitgeber auch seltener ab als im weltweiten Durchschnitt (11 % gegenüber 18 %). Eine Mehrheit beider Gruppen (Arbeitgeber 89 %, Jobsuchende 74 %) geht davon aus, dass sich die erforderlichen Fähigkeiten in den nächsten 3 bis 5 Jahren vor allem aufgrund von KI verändern werden.

SINGAPUR

Die Situation vor Ort

Großbritannien: Zurückhaltung bei KI

Übersicht

Die Diskrepanz zwischen Arbeitgebern und Jobsuchenden in Großbritannien spiegelt viele der weltweit zu beobachtenden Unterschiede wider. Beide Gruppen teilen jedoch eine Ablehnung gegenüber der Nutzung von KI im Recruiting-Prozess.

Fähigkeiten von Kandidat*innen

Fast drei Viertel der Arbeitgeber haben mehr Vertrauen in Bewerber*innen, die eine Mischung aus Kompetenzen, Erfahrung und Potenzial mitbringen. Allerdings scheinen Jobsuchende nicht zu verstehen, dass Arbeitgeber vielfältige Fähigkeiten und Potenzial schätzen: 74 % geben an, dass sie sich bei Bewerbungen am sichersten fühlen, wenn sie Erfahrung in einer ähnlichen Position oder Branche haben.

Trotz dieser Unterschiede sind sich beide Gruppen in einem Punkt einig: Dauerhafte Fähigkeiten wie Anpassungsfähigkeit und Kommunikationsstärke gehören zu den wertvollsten Eigenschaften von Bewerber*innen, dicht gefolgt von branchenspezifischen Kenntnissen.

Recruiting-Prozess und Jobangebote

Mehr als ein Drittel der Jobsuchenden geben an, dass sie sich einem zu starken Wettbewerb ausgesetzt sehen. Arbeitgeber hingegen nennen andere Herausforderungen im Recruiting: 34 % geben an, ihr größtes Hindernis sei der Mangel an qualifizierten Bewerber*innen, und ebenso viele nennen die hohen Erwartungen der Jobsuchenden.

Jobangebote stellen einen weiteren Konfliktpunkt dar: 35 % der Jobsuchenden geben an, für sie zähle vor allem die Work-Life-Balance, 34 % nennen das Grundgehalt als entscheidenden Faktor. Unter Arbeitgebern hingegen sagen nur 22 %, dass eine Work-Life-Balance Jobangebote attraktiv macht, und 13 % nennen das Grundgehalt. Sie sprechen einem umfassenden Leistungspaket (17 %) und einer starken Unternehmenskultur (16 %) mehr Bedeutung zu als der Bezahlung.

KI-Nutzung

Das Land zeigt sich bei der Einführung von KI am zurückhaltendsten. Fast zwei Drittel der Jobsuchenden und ein Drittel der Arbeitgeber setzen im Recruiting-Prozess keine KI ein. 21 % der Arbeitgeber meinen, Jobsuchende sollten bei der Bewerbung gar keine KI-Tools verwenden – weltweit waren es 9 %.

Großbritannien

USA: Unterschiedlich wahrgenommenes Tempo beim Recruiting

Übersicht

Arbeitgeber und Jobsuchende in den USA sind sich über den Wert dauerhafter Fähigkeiten einig – und über wenig anderes. Uneinigkeit herrscht hinsichtlich der wichtigsten Eigenschaften von Bewerber*innen und der KI-Nutzung im Recruiting. Besonders beim Tempo des Recruiting-Prozesses klaffen die Wahrnehmungen weit auseinander.

Fähigkeiten von Kandidat*innen

Fast 40 % der Arbeitgeber sagen, es fehle an Personal- und Führungskompetenzen in ihren Unternehmen. Dennoch messen sie diesen Kompetenzen bei der Bewertung von Bewerber*innen die geringste Bedeutung bei. Stattdessen meinen 36 %, dass Fähigkeiten wie Kommunikationsgeschick am wichtigsten sind.

Jobsuchende hingegen legen in ihren Bewerbungen fast zu gleichen Teilen Wert auf dauerhafte Fähigkeiten und branchenspezifische Kompetenzen, wobei 20 % glauben, dass sie Personal- und Führungskompetenzen nachweisen sollten.

Ähnlich wie im weltweiten Durchschnitt gibt die Mehrheit der US-Arbeitgeber (71 %) an, beim Recruiting auf ein ausgewogenes Verhältnis von Erfahrung, Fähigkeiten und Potenzial zu setzen. Im Vergleich dazu bewerben sich die meisten Jobsuchenden (67 %) eher auf eine Stelle, wenn sie über direkte Branchenerfahrung verfügen.

Recruiting-Prozess und Jobangebote

Wie in anderen Ländern gibt ein Drittel der Jobsuchenden in den USA an, dass der Wettbewerb um Jobs zu groß ist.

Größer ist der Frust über langwierige Recruiting-Prozesse: 24 % geben an, Bewerbungsverfahren hätten sich verlangsamt, verglichen mit 19 % der Jobsuchenden weltweit.

Arbeitgeber hingegen sind gegenteiliger Meinung: Etwa ein Viertel meint, das Recruiting beschleunige sich. Allerdings geben 26 % auch an, mit den hohen Erwartungen von Kandidat*innen zu kämpfen. Trotz dieser Diskrepanz ist ein ähnlicher Anteil der Jobsuchenden (26 %) und Arbeitgeber (24 %) der Meinung, dass es bei Jobangeboten vor allem auf die Work-Life-Balance ankommt.

KI-Nutzung

Etwa die Hälfte der Jobsuchenden in den USA nutzt keine KI bei der Jobsuche – und etwa ein Viertel ist der Meinung, dass Arbeitgeber KI ebenfalls nicht einsetzen sollten. Unter Arbeitgebern hingegen nutzt nur ein Viertel keine KI-Tools im Recruiting. Diejenigen, die KI einsetzen, tun dies vor allem bei der Vorauswahl und beim Matching von Kandidat*innen.

Etwa drei Viertel der Arbeitgeber sind der Ansicht, dass Kompetenzen in den nächsten 3 bis 5 Jahren aufgrund von KI und Automatisierung ausgebaut werden müssen. Dieser Auffassung schließen sich jedoch nur 60 % der Jobsuchenden an. Einigkeit besteht darüber, wer hierfür verantwortlich sein sollte: die Mitarbeiter*innen selbst und ihre Vorgesetzten.



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.