

2024

Candidate Experience Report

Einbindung der Bewerber*innen



Pipeline

Bewerber*innen einbinden



Analysen zur Einbindung der Talente



Aussprache des Namens aufzeichnen

Wir möchten jeden Namen richtig aussprechen. Deshalb, nehmen Sie bitte auf, wie man Ihren Namen ausspricht, und teilen Sie die Aufnahme mit dem Einstellungsteam.

 [Aufnehmen](#)

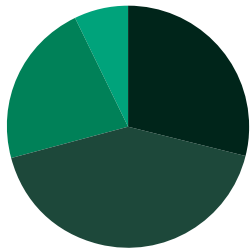


Erinnerung an das Vorstellungsgespräch senden

Die Mehrheit der Bewerber*innen hat einen zuversichtlichen Blick auf den Arbeitsmarkt im Jahr 2024: 71 % in den USA, 67 % im Vereinigten Königreich, 73 % in Irland und 69 % im DACH-Raum.

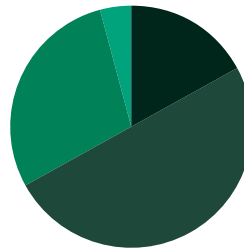
Wie ist der Ausblick der Bewerber*innen auf den aktuellen Arbeitsmarkt?

USA



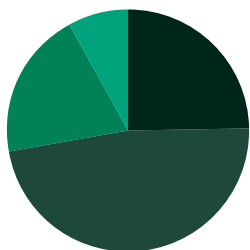
- Sehr zuversichtlich (29 %)
- Eher zuversichtlich (42 %)
- Wenig zuversichtlich (22 %)
- Überhaupt nicht zuversichtlich (7 %)

Vereinigtes Königreich



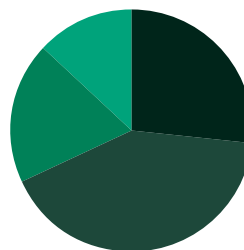
- Sehr zuversichtlich (17 %)
- Eher zuversichtlich (50 %)
- Wenig zuversichtlich (29 %)
- Überhaupt nicht zuversichtlich (4 %)

Irland



- Sehr zuversichtlich (25 %)
- Eher zuversichtlich (48 %)
- Wenig zuversichtlich (20 %)
- Überhaupt nicht zuversichtlich (8 %)

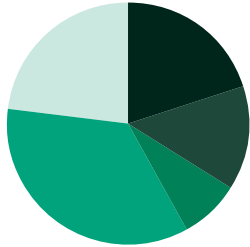
Deutschland, Österreich und die Schweiz



- Sehr zuversichtlich (27 %)
- Eher zuversichtlich (42 %)
- Wenig zuversichtlich (19 %)
- Überhaupt nicht zuversichtlich (13 %)

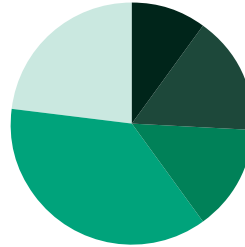
Wie stehen Beschäftigte 2024 zu einem Jobwechsel?

USA



- Suchen dringend nach einem neuen Job (20 %)
- Aktiv auf der Suche nach einem neuen Job innerhalb der nächsten 3 Monate (14 %)
- Aktiv auf der Suche nach einem neuen Job innerhalb der nächsten 6 Monate (8 %)
- Nicht aktiv auf Jobsuche, aber offen für eine neue Stelle innerhalb der nächsten 6 Monate (35 %)
- Nicht offen für einen neuen Job innerhalb der nächsten 6 Monate (23 %)

Vereinigtes Königreich



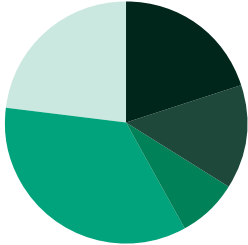
- Suchen dringend nach einem neuen Job (10 %)
- Aktiv auf der Suche nach einem neuen Job innerhalb der nächsten 3 Monate (16 %)
- Aktiv auf der Suche nach einem neuen Job innerhalb der nächsten 6 Monate (14 %)
- Nicht aktiv auf Jobsuche, aber offen für eine neue Stelle innerhalb der nächsten 6 Monate (37 %)
- Nicht offen für einen neuen Job innerhalb der nächsten 6 Monate (23 %)

Fast jede*r zweite*r Mitarbeiter*in ist aktiv auf der Suche nach einem neuen Job innerhalb der nächsten sechs Monate: 42 % in den USA, 40 % im Vereinigten Königreich, 41 % in Irland und 48 % im DACH-Raum.

Wie stehen Beschäftigte 2024 zu einem Jobwechsel?

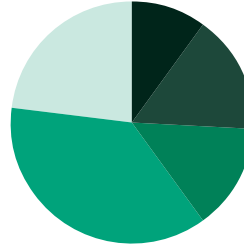
(Fortsetzung)

Irland



- Suchen dringend nach einem neuen Job (12 %)
- Aktiv auf der Suche nach einem neuen Job innerhalb der nächsten 3 Monate (12 %)
- Aktiv auf der Suche nach einem neuen Job innerhalb der nächsten 6 Monate (17 %)
- Nicht aktiv auf Jobsuche, aber offen für eine neue Stelle innerhalb der nächsten 6 Monate (41 %)
- Nicht offen für einen neuen Job innerhalb der nächsten 6 Monate (20 %)

Deutschland, Österreich und die Schweiz



- Suchen dringend nach einem neuen Job (18 %)
- Aktiv auf der Suche nach einem neuen Job innerhalb der nächsten 3 Monate (16 %)
- Aktiv auf der Suche nach einem neuen Job innerhalb der nächsten 6 Monate (14 %)
- Nicht aktiv auf Jobsuche, aber offen für eine neue Stelle innerhalb der nächsten 6 Monate (33 %)
- Nicht offen für einen neuen Job innerhalb der nächsten 6 Monate (19 %)



Die drei wichtigsten Herausforderungen für Arbeitssuchende im Vereinigten Königreich

sind: nicht genug offene Stellen in ihren Branchen (38 %), mehr Konkurrenz von anderen Bewerber*innen (36 %) und Vergütungsangebote, die nicht den Erwartungen entsprechen (31 %).

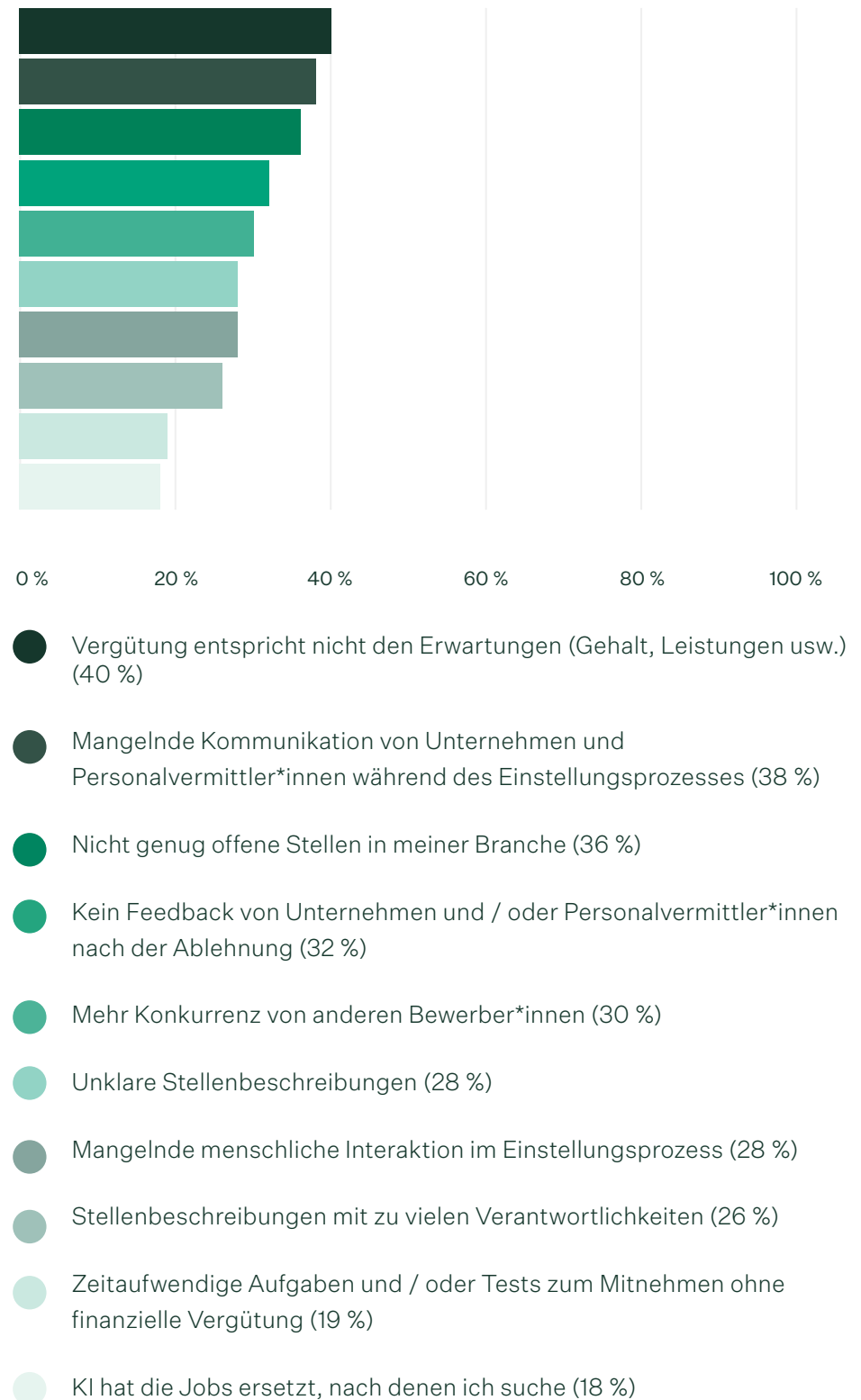
Die drei wichtigsten Herausforderungen für Arbeitssuchende in Irland

sind: Vergütungsangebote, die nicht den Erwartungen entsprechen (41 %), mehr Konkurrenz von anderen Bewerber*innen (35 %) und nicht genug offene Stellen in ihren Branchen (32 %).

Die drei wichtigsten Herausforderungen für Arbeitssuchende im DACH-Raum

sind: Vergütungsangebote, die nicht den Erwartungen entsprechen (35 %), unklare Stellenbeschreibungen (34 %) und mangelnde Kommunikation von Unternehmen und Personalvermittler*innen während des Einstellungsprozesses (32 %).

Die wichtigsten Herausforderungen für Arbeitssuchende in den USA innerhalb der letzten zwölf Monate:



Auf einem umkämpften Arbeitsmarkt erwarten fast **8 von 10 Bewerber*innen** in den USA und in Irland (77 % bzw. 79 %) eine Antwort von Unternehmen innerhalb von zwei Wochen nach der Bewerbung.

Fast **9 von 10** britischen Bewerber*innen (88 %) erwarten, innerhalb der ersten zwei Wochen nach ihrer Bewerbung vom Unternehmen zu hören.

Im DACH-Raum gehen **mehr als die Hälfte** (56 %) der Bewerber*innen davon aus, innerhalb der ersten zwei Wochen nach ihrer Bewerbung vom Unternehmen zu hören.

Antwortraten bei Bewerbungen in den USA innerhalb der letzten zwölf Monate*:

Antwortrate bei Bewerbungen	Prozent der Bewerber*innen
100 % (eine Antwort auf alle eingereichten Bewerbungen erhalten)	9 %
75 % oder mehr	16 %
50 % bis 74 %	25 %
25 % bis 49 %	23 %
10 % bis 24 %	12 %
Weniger als 10 %	9 %
0 % (keine Antworten auf eingereichte Bewerbungen erhalten)	4 %

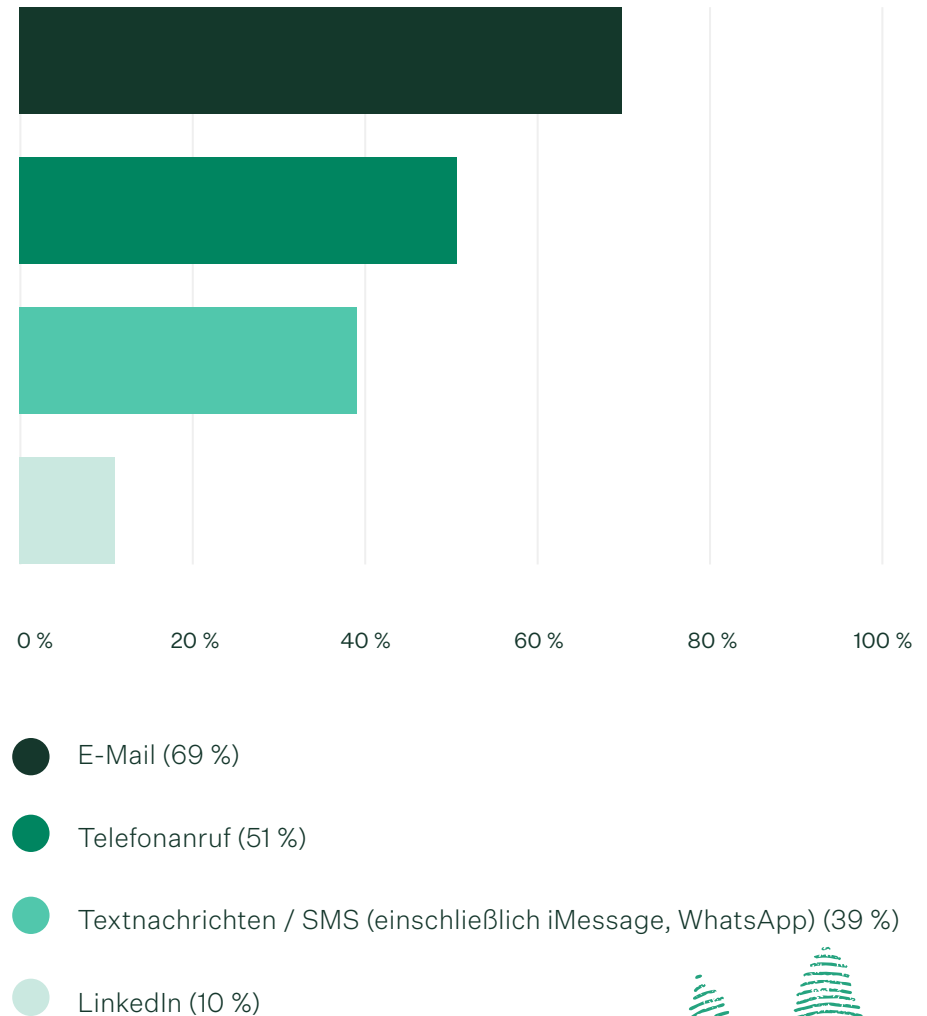
**Bewerber*innen, die Antworten von potenziellen Arbeitgeber*innen erhalten*

Die große Mehrheit der Bewerber*innen im Vereinigten Königreich bevorzugt es, Bewerbungs-Updates per E-Mail zu erhalten (83 %), gefolgt von Telefonanrufen (41 %) und Textnachrichten / SMS (29 %).

Die Kommunikationspräferenzen von Arbeitssuchenden in Irland sind E-Mail (64 %), Telefonanrufe (49 %) und Textnachrichten / SMS (23 %).

Im DACH-Raum erhalten die 18- bis 24-Jährigen Updates zur Bewerbung am liebsten per E-Mail (38 %), Textnachricht / SMS (26 %) oder über soziale Medien (23 %) – nur 21 % möchten per Telefonanruf benachrichtigt werden. Im Gegensatz dazu bevorzugen es Personen ab 25 Jahren, Updates zu Jobs per E-Mail (59 %) oder am Telefon (42 %) zu erhalten.

Die bevorzugten Kommunikationskanäle von Arbeitssuchenden in den USA für Updates zur Bewerbung:



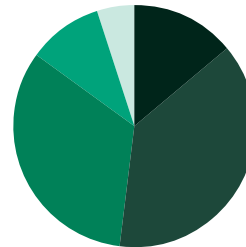
Die Einstellungssituation: Mehr als die Hälfte (53 %) der Bewerber*innen in den USA, die sich in den letzten zwölf Monaten auf eine Stelle beworben haben, ist der Meinung, dass Unternehmen beim Einstellen **besser geworden sind**, während 47 % sagen, dass Unternehmen deutlich oder etwas **schlechter beim Einstellen** geworden sind.

Im Vereinigten Königreich geben 46 % an, dass Unternehmen beim Einstellen deutlich oder etwas **besser** geworden sind, während 54 % sagen, dass sie deutlich oder etwas **schlechter beim Einstellen** geworden sind.

Sechs von zehn Bewerber*innen in Irland sagen, dass Unternehmen beim Einstellen deutlich oder etwas **besser** geworden sind, während 40 % sagen, dass sie deutlich oder etwas **schlechter beim Einstellen** geworden sind.

58 % der Beschäftigten in der DACH-Region, die sich in den letzten zwölf Monaten auf eine Stelle beworben haben, sagen, dass Unternehmen **beim Einstellen besser** geworden sind, während 42 % der Meinung sind, dass Unternehmen deutlich oder etwas **schlechter beim Einstellen** geworden sind.

In den USA variieren die Bewertungen von Bewerber*innen darüber, wie Unternehmen und Personalvermittler*innen sie während des Einstellungsprozesses behandelt haben.



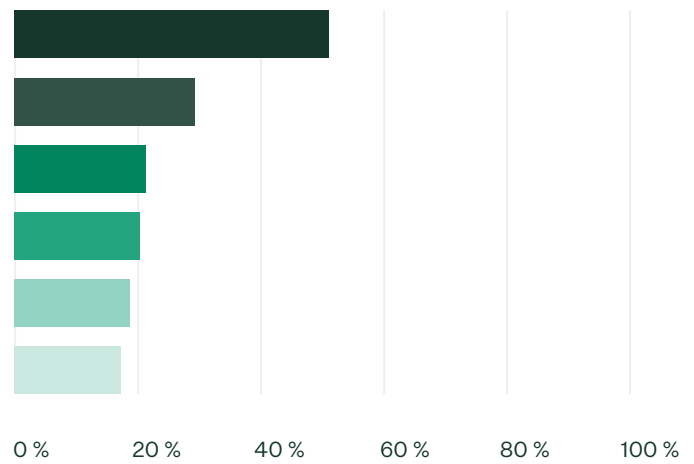
- Ausgezeichnet: 14 %
- Gut: 38 %
- Fair: 33 %
- Schlecht: 10 %
- Sehr schlecht: 5 %

Die **drei wichtigsten Gründe, aus denen** Bewerber*innen im Vereinigten Königreich Jobangebote ablehnen, sind, dass das Gehalt unter ihren Erwartungen liegt (48 %), sie ein besseres Angebot von einem anderen Unternehmen erhalten haben (32 %) und dass es nur begrenzte oder keine flexiblen Remote-Arbeitsmöglichkeiten gibt (21 %).

Die **drei wichtigsten Gründe, aus denen** Bewerber*innen in Irland Jobangebote ablehnen, sind, dass das Gehalt unter ihren Erwartungen liegt (48 %), sie ein besseres Angebot von einem anderen Unternehmen erhalten haben (29 %) und dass es nur begrenzte oder keine flexiblen Remote-Arbeitsmöglichkeiten gibt (18 %).

Die **drei wichtigsten Gründe, aus denen** Bewerber*innen in der DACH-Region Jobangebote ablehnen, sind, dass das Gehalt unter ihren Erwartungen liegt (33 %), sie ein besseres Angebot von einem anderen Unternehmen erhalten haben (21 %) und eine schlechte Unternehmenskultur (19 %).

Die wichtigsten Gründe, aus denen Bewerber*innen in den USA Jobangebote ablehnen:



- Gehalt unter den Erwartungen (46 %)
- Ein besseres Angebot von einem anderen Unternehmen erhalten (29 %)
- Begrenzte / keine (zahn-)medizinischen Leistungen (21 %)
- Schlechte Erfahrungen in Vorstellungsgesprächen (d. h. diskriminierende Fragen, unhöfliche Interviewer*innen, kurze Vorstellungsgespräche usw.) (20 %)
- Mangel an klar definierten Verantwortlichkeiten im Job (19 %)
- Schlechte Unternehmenskultur (18 %)

**Hürden bei
Vorstellungsgesprächen:**

In Irland geben mehr als die Hälfte der Bewerber*innen (51 %) an, dass sie maximal zu ein bis zwei Vorstellungsgesprächen bereit sind, während 30 % bis zu vier Gespräche führen würden.

Mehr als zwei Fünftel (43 %) der **DACH-Bewerber*innen** würden es aus Effizienzgründen vorziehen, nur ein bis zwei Vorstellungsgespräche zu führen, während weitere 33 % zu zwei bis vier Gesprächen bereit wären.

42 %

Zwei Fünftel der US-Bewerber*innen würden es vorziehen, aus Effizienzgründen nur ein bis zwei Vorstellungsgespräche zu führen, während weitere 40 % zu zwei bis vier Gesprächen bereit wären.

65 %

Zwei Drittel der britischen Bewerber*innen würden es vorziehen, aus Effizienzgründen nur ein bis zwei Vorstellungsgespräche zu führen, während weitere 29 % zu zwei bis vier Gesprächen bereit wären.



52 %

Ghosting während des Einstellungsprozesses bleibt ein Problem.

Mehr als die Hälfte (52 %) der US-Bewerber*innen wurde nach einem Vorstellungsgespräch ghostet.

42 %

Auch im Vereinigten Königreich wurden 42 % ghostet, wobei historisch unterrepräsentierte Gruppen 67 % häufiger ghostet werden als weiße Bewerber*innen.

54 %

Mehr als die Hälfte (54 %) der Arbeitssuchenden in Irland wurden nach einem Vorstellungsgespräch ghostet, während bei über einem Fünftel (21 %) die Kommunikation sogar nach einem erhaltenen Jobangebot abbrach.

65 %

Im DACH-Raum ist Ghosting Jahr für Jahr auf einem einheitlichen Level geblieben – fast zwei Drittel (65 %) der Arbeitssuchenden wurden nach einem Vorstellungsgespräch ghostet.

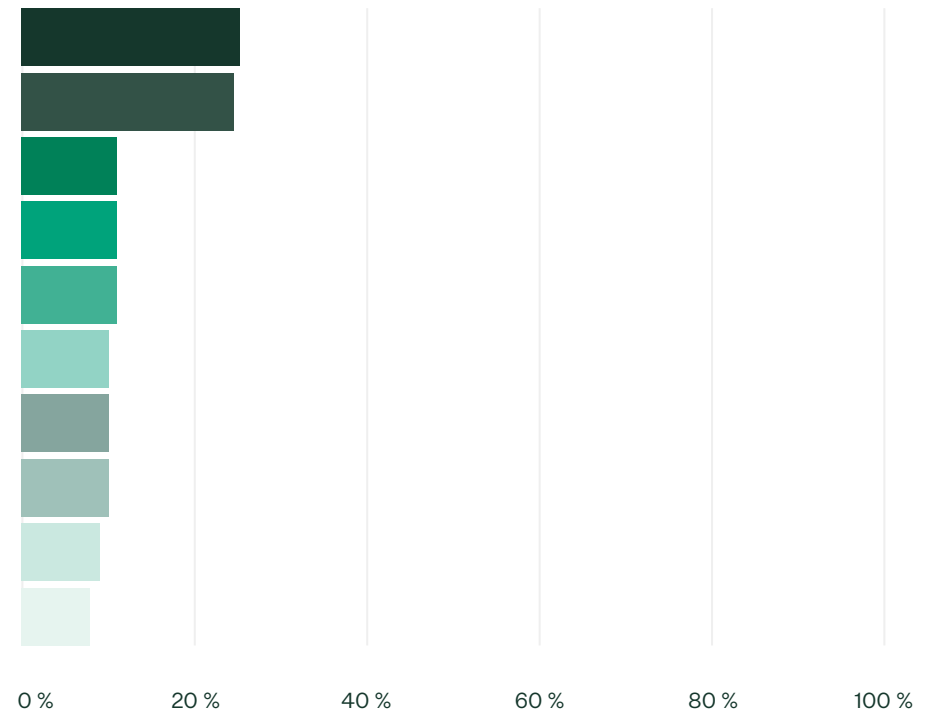


UK: Arbeitssuchende werden am ehesten nach ihrem ersten Gespräch mit Personalvermittler*innen gehostet (45 %).

Irland: Ghosting kommt am häufigsten (37 %) nach einem Vorstellungsgespräch mit einem*r Hiring Manager*in vor.

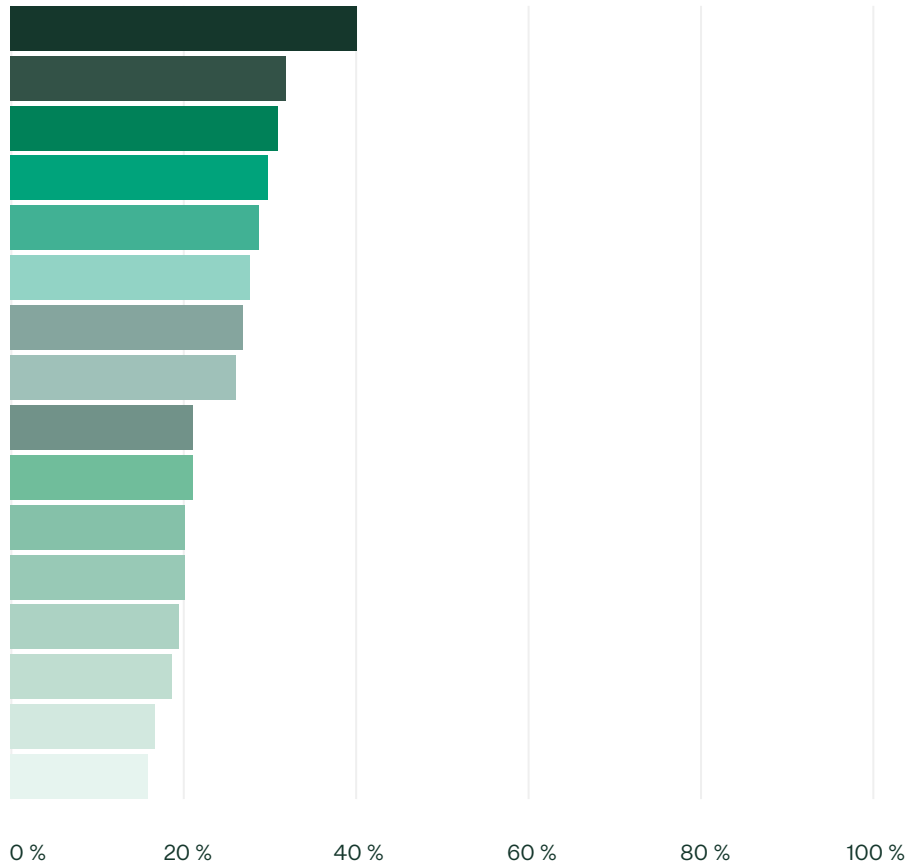
DACH: Ähnlich wie in Irland wird am häufigsten (36 %) nach einem Vorstellungsgespräch mit Hiring Manager*innen gehostet.

Die Phasen, in denen Arbeitssuchende in den USA nach einem Vorstellungsgespräch am ehesten von Unternehmen oder Personalvermittler*innen gehostet werden:



- Erstes Gespräch mit Personalvermittler*innen (24 %)
- Vorstellungsgespräch mit Hiring Manager*in (23 %)
- Aufgabe / Test zum Mitnehmen (12 %)
- Gruppeninterview vor Ort (12 %)
- Letztes Vorstellungsgespräch (12 %)
- Virtuelles Vorstellungsgespräch in einer Gruppe (11 %)
- Nach der Annahme des Stellenangebots (11 %)
- Einseitiges Vorstellungsgespräch (10 %)
- Panel-Vorstellungsgespräch (9 %)
- Vorstellungsgespräch für technische Jobs / zum Programmieren (8 %)

Die häufigsten diskriminierenden und voreingenommenen Fragen in Vorstellungsgesprächen, die Arbeitssuchenden in den USA gestellt werden:

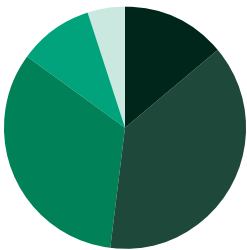


- Alter (40 %)
- Vorstrafen (32 %)
- Familienstand (31 %)
- Ethnische Zugehörigkeit (28 %)
- Geschlecht (27 %)
- Fähigkeitsstatus (einschließlich körperlicher und geistiger Fähigkeiten) (26 %)
- Religion (25 %)
- Aussehen (24 %)
- Herkunft (21 %)
- Eingenommene Medikamente (21 %)
- Tattoos (20 %)
- Sexualität (20 %)
- Elternstatus (19 %)
- Gewicht (18 %)
- Genetische Informationen (15 %)
- Schwangerschaft (14 %)



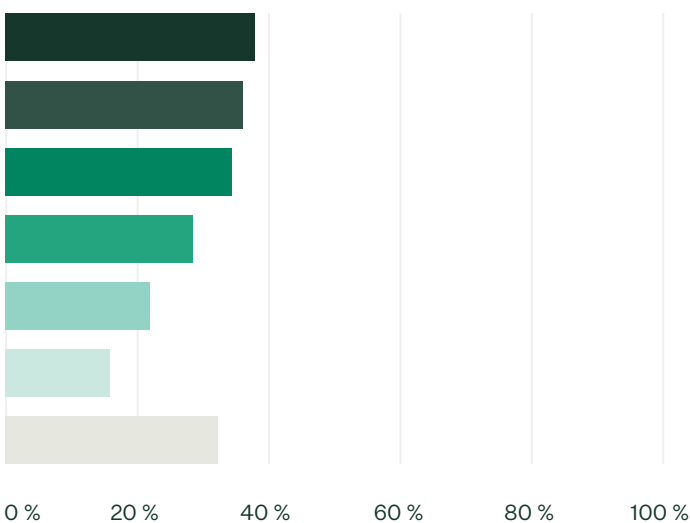
DE&I beeinflusst die Entscheidungen von Arbeitssuchenden: In den USA, dem Vereinigten Königreich, der DACH-Region und in Irland geben zwei Drittel der Arbeitssuchenden an, dass das Engagement eines Unternehmens für Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration (engl. DE&I) einen Einfluss auf ihre Entscheidung hat, sich zu bewerben.

So beeinflussen die DE&I-Richtlinien von Unternehmen die Entscheidung von Arbeitssuchenden in den USA, sich auf eine Stelle zu bewerben:



- Sehr wichtig (starker Schwerpunkt auf DE&I) (23 %)
- Wichtig (positiver Einfluss auf die Entscheidung) (25 %)
- Eher wichtig (neben anderen Faktoren) (17 %)
- Neutral (DE&I-Richtlinien kein wichtiger Faktor) (15 %)
- Nicht wichtig (wenig bis gar keinen Einfluss auf die Entscheidung) (20 %)

So bewerten US-Bewerber*innen das Engagement eines Unternehmens für DE&I:

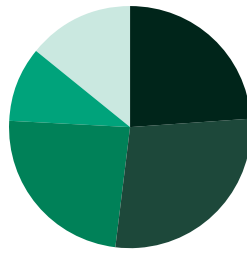


- Diverses Führungsteam und / oder Vorstand (38 %)
- Positive Mitarbeiterbewertungen, in denen der Fortschritt und die Chancen von DE&I erwähnt werden (z. B. Glassdoor) (36 %)
- Leistungen, die die Fairness fördern (Remote-Arbeit, Krankenversicherungsoptionen usw.) (34 %)
- Ressourcen, Finanzierung und / oder Fairness für Mitarbeiterressourcengruppen (ERGs) (28 %)
- Erwähnung von DE&I in Stellenausschreibungen, Social Media und Unternehmensinhalten (21 %)
- Veröffentlichung jährlicher Diversity-Berichte und / oder EEO-1-Daten (16 %)
- Das DE&I-Engagement eines Unternehmens spielt für mich keine Rolle (31 %)

Drei Viertel der Bewerber*innen in den USA (76 %) und der DACH-Region (74 %) sagen, dass die **Kultur** und die Unternehmensreputation eines Unternehmens ihre Entscheidung, sich auf eine Stelle zu bewerben, beeinflussen.

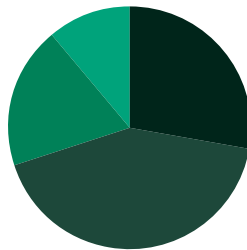
Vier Fünftel der Bewerber*innen im Vereinigten Königreich (80 %) und in Irland (79 %) sagen, dass die Kultur und **die Unternehmensreputation** eines Unternehmens ihre Entscheidung, sich auf eine Stelle zu bewerben, beeinflussen.

So beeinflussen die Unternehmenskultur und die Reputation die Entscheidung von Bewerber*innen in den USA, sich auf eine Stelle zu bewerben:



- Sehr stark: Kultur und Image eines Unternehmens sind wichtige Faktoren bei meiner Entscheidung (24 %)
- Mäßig: Ich halte Kultur und Image für wichtig, aber andere Aspekte können stärker ins Gewicht fallen (28 %)
- Etwas: Kultur und Image spielen eine Rolle bei meiner initialen Bewerbung, sind aber nicht entscheidend (24 %)
- Wenig: Kultur und Image haben einen minimalen Einfluss auf meine erste Bewerbungsentscheidung. (10 %)
- Überhaupt nicht: Ich priorisiere andere Faktoren wie Verantwortlichkeiten im Job, Vergütung und Wachstumschancen (14 %)

So beeinflussen negative Informationen über die Kultur eines Unternehmens die Entscheidung von Arbeitssuchenden in den USA, sich auf eine Stelle zu bewerben:



- Sehr stark: Negative Informationen würden mich stark davon abhalten, mich zu bewerben (28 %)
- Mäßig: Negative Informationen halten mich eher von einer Bewerbung ab, aber ich ziehe sie trotzdem in Betracht (42 %)
- Wenig: Ich denke über negative Informationen nach, aber es würde mich nicht davon abhalten, mich zu bewerben (19 %)
- Überhaupt nicht: Bewertungen der Unternehmenskultur haben keinen Einfluss auf meine Entscheidung, mich zu bewerben (11 %)

Love Bombing

Mehr als die Hälfte (53 %) der Befragten in den USA berichten, „Love Bombing“ erlebt zu haben. Dementsprechend wurden sie während des Einstellungsprozesses übermäßig gelobt, nur um dann ein Gehalt und einen Titel angeboten zu bekommen, die nicht zu ihren Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen passten.

Auch in Irland (48 %), der DACH-Region (46 %) und dem Vereinigten Königreich (46 %) wurden fast die Hälfte aller Bewerber*innen in Vorstellungsgesprächen gelobt, nur um dann ein Gehalt und einen Titel angeboten zu bekommen, die nicht zu ihren Qualifikationen passten.



Bait-and-Switching

Mehr als zwei Fünftel (43 %) der Arbeitssuchenden in den USA berichten, dass ein Unternehmen sie mit einem Gehalt geködert hat, das später nach mehreren Vorstellungsgesprächen herabgesetzt wurde.

Für Arbeitssuchende der Generation Z in den USA liegt das Risiko von Gehaltsangeboten, die später geändert werden (Bait-and-Switch), 17 % über dem Durchschnitt und 91 % über dem von älteren Arbeitnehmer*innen.

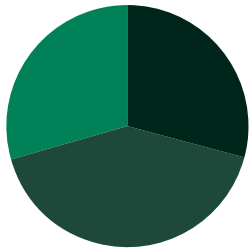
Mehr als die Hälfte (53 %) der US-Bewerber*innen berichten, dass Unternehmen mit einem Aufgabenbereich geködert haben, sich die ursprünglich ausgeschriebenen Verantwortlichkeiten jedoch erheblich von jenen unterschieden, die ihnen nach Arbeitsbeginn übertragen wurden.

Schwarze Bewerber*innen erleben Bait-and-Switch bei Verantwortlichkeiten um 12 % häufiger als weiße Bewerber*innen.

Fast ein Drittel (29 %) der Arbeitssuchenden im Vereinigten Königreich hat erlebt, dass ein Unternehmen das Gehalt nach einem Vorstellungsgespräch gesenkt hat. Männer im Vereinigten Königreich erleben zu 61 % häufiger einen Wechsel des Gehalts als Frauen.

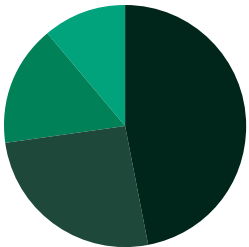
Mehr als ein Drittel der Arbeitssuchenden im DACH-Raum (36 %) und in Irland (34 %) haben erlebt, dass ein Unternehmen das Gehalt nach Vorstellungsgesprächen gesenkt hat.

Wie beeinflussen breite Gehaltsspannen in Stellenausschreibungen die Bewerber*innen in den USA?



- Ich werde mich eher nicht bewerben: Große Gehaltsspannen geben mir ein unsicheres Gefühl und halten mich davon ab, mich zu bewerben (29 %).
- Neutral: Die Breite der Gehaltsspanne hat keinen Einfluss auf meine Entscheidung, mich zu bewerben (41 %).
- Ich werde mich eher bewerben: Große Gehaltsspannen könnten Verhandlungsspielraum bedeuten, was eventuell zu einem höheren Gehalt führt (29 %).

So beeinflussen transparente Informationen zur Bezahlung bzw. fehlende Informationen diesbezüglich die Entscheidung von Arbeitssuchenden in den USA, sich auf eine Stelle zu bewerben:



- Ich bewerbe mich eher, wenn die Gehaltsangaben transparent sind: Wenn ich die Gehaltsspanne kenne, kann ich entscheiden, ob die Stelle meinen Erwartungen entspricht, und muss meine Zeit nicht mit unnötigen Bewerbungen verschwenden (47 %).
- Ich bewerbe mich eher, wenn die Gehaltsangaben transparent sind, da dies mein Vertrauen in das Unternehmen stärkt: Transparenz legt nahe, dass es Fairness bei der Vergütung schätzt und für klare Erwartungen sorgen möchte (26 %).
- Hat keinen Einfluss auf meine Entscheidung (16 %).
- Ich bewerbe mich eher nicht, wenn die Gehaltsangaben nicht transparent sind: Ich stelle die Transparenz des Unternehmens infrage, insbesondere was den Umgang mit Gehältern betrifft (11 %).

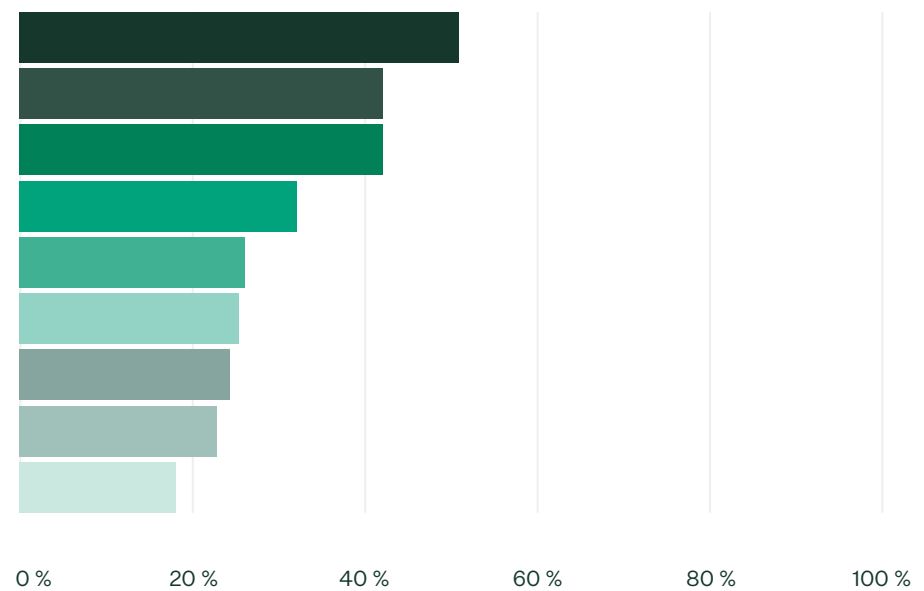


Die drei wichtigsten Arten, wie Bewerber*innen im **Vereinigten Königreich** KI verwenden, sind: zum Erstellen von Lebensläufen und Anschreiben (40 %), um relevante Stellenangebote zu finden (38 %) und um sich auf Vorstellungsgespräche vorzubereiten (37 %).

Die drei wichtigsten Arten, wie Bewerber*innen in **Irland** KI verwenden, sind: zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche (40 %), zum Erstellen von Lebensläufen und Anschreiben (39 %), und um diese auf bestimmte Stellenausschreibungen zuzuschneiden (30 %).

Die drei wichtigsten Arten, wie Bewerber*innen in der **DACH-Region** KI verwenden, sind: um relevante Stellenangebote zu finden (35 %), um sich auf Vorstellungsgespräche vorzubereiten (35 %) und um Lebensläufe und Anschreiben zu erstellen (35 %).

Die häufigsten Arten, wie Bewerber*innen in den USA KI bei der Jobsuche einsetzen:



- Zum Erstellen von Lebensläufen und Anschreiben (51 %)
- Zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche (z. B. um Fragen zu üben und Stärken / Schwächen zu analysieren) (43 %)
- Um relevante Stellenangebote zu finden (43 %)
- Um Lebensläufe und Anschreiben auf eine bestimmte Stellenausschreibung zuzuschneiden (32 %)
- Für die Jobsuche in den sozialen Medien (z. B. auf LinkedIn) (26 %)
- Um Fragen während eines Vorstellungsgesprächs zu beantworten (25 %)
- Bei Tests zum Mitnehmen und / oder zur Erfüllung von Aufgaben (24 %)
- Um sich massenhaft auf Jobs zu bewerben (22 %)
- Um Fotos von sich zu generieren (18 %)

Mehr als ein Viertel (26 %) der **Arbeitssuchenden in den USA** befürchtet, dass KI sie aus dem Einstellungsprozess aussortieren könnte, weil ihnen die erforderlichen Fähigkeiten fehlen, während 28 % befürchten, dass der KI-Screening-Prozess vorurteilsbehaftet ist.

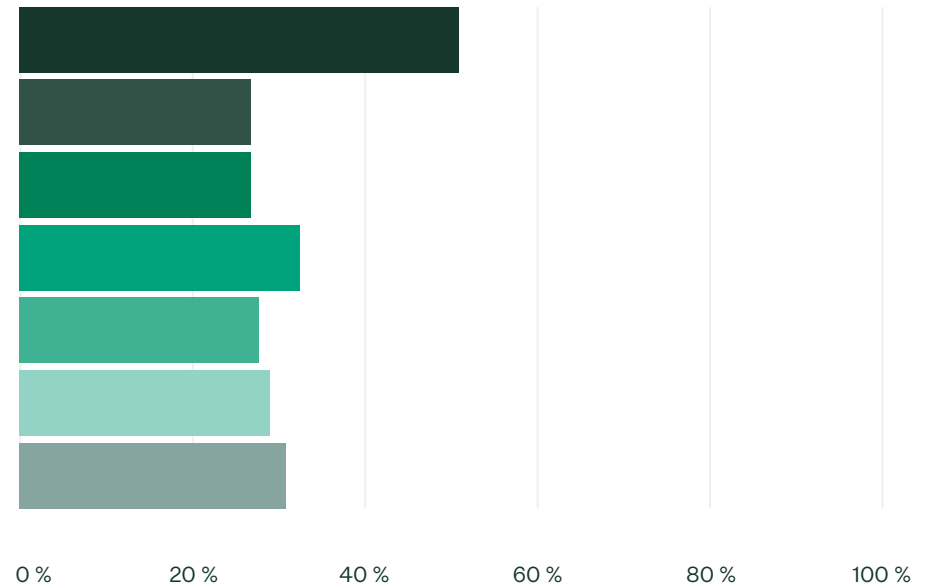
Ein Drittel der **US-Bewerber*innen** (32 %) glaubt, dass KI Jobs beseitigt hat, aber 25 % sagen, dass sie bereits neue Jobs auf dem Markt geschaffen hat.

Mehr als zwei Fünftel (41 %) der **britischen Bewerber*innen** glauben, dass KI es einfacher gemacht hat, sich auf eine Stelle zu bewerben.

Während 35 % der Arbeitssuchenden in **Irland** sagen, dass KI es ihnen einfacher gemacht hat, sich auf eine Stelle zu bewerben, sind sie ebenso unsicher über die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Fast ein Viertel (24 %) ist der Meinung, dass KI neue Jobs geschaffen hat, während ein weiteres Viertel sagt, dass sie Jobs beseitigt hat.

Eine*r von vier Bewerber*innen (25 %) im **DACH-Raum** sagt, dass KI es für ihn*sie schwieriger gemacht hat, von Personalvermittler*innen wahrgenommen zu werden.

Die Perspektiven von Bewerber*innen in den USA auf die Auswirkungen von KI auf den Arbeitsmarkt:

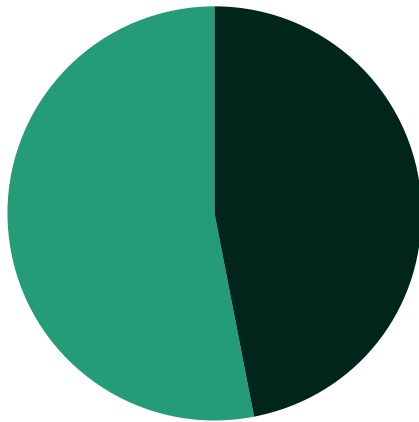


- Hat es ihnen erleichtert, sich auf eine Stelle zu bewerben (49 %)
- Hat neue Jobs auf dem Markt geschaffen (25 %)
- Hat es schwieriger für sie gemacht, von Personalvermittler*innen wahrgenommen zu werden (25 %)
- Hat Jobs eliminiert (32 %)
- KI könnte sie aus dem Einstellungsprozess herausfiltern, weil sie nicht über alle erforderlichen Fähigkeiten verfügen (26 %)
- Befürchten, dass ihre Bewerbung aufgrund eines potenziellen KI-Vorurteils im KI-Screening-Prozess übersehen wird (28 %)
- KI hat die Rollen und Aufgaben verändert (30 %)

Umfragemethode

Greenhouse, die führende Einstellungsplattform, hat 2.900 Mitarbeiter*innen in den USA, im Vereinigten Königreich sowie in Irland, Deutschland, Österreich und der Schweiz befragt.

Geschlecht der Befragten



- Männlich (47 %)
- Weiblich (53 %)

Alter der Befragten



- 18-14 (10 %)
- 25-34 (24 %)
- 35-44 (28 %)
- 45-54 (20 %)
- > 54 (18 %)

greenhouse

Greenhouse ist *das* Softwareunternehmen für die Einstellung von Mitarbeiter*innen.

Wir helfen Unternehmen mit unserem leistungsstarken Einstellungsansatz, einer vollständige Suite von Software und Dienstleistungen und einem großen Partner-Ökosystem dabei, hervorragend in der Personalbeschaffung zu werden – damit Unternehmen für die Zukunft einstellen können.

Um mehr zu erfahren, besuchen Sie

greenhouse.io