



SmartRecruiters

Recruiting *Benchmarks*

2025

Inhalt

01

Zusammenfassung

02

Vorwort

03

Methodik

04

Globaler Überblick

05

Globale Vergleiche

06

Branchenvergleiche

KAPITEL EINS

Zusammenfassung

Zusammenfassung

Dieser Bericht gibt einen Überblick über die globalen Einstellungs-Benchmarks, wobei die Daten von **89 Millionen Bewerbungen** für **1,5 Millionen Stellen** in **95 Ländern** in **12 Monaten** analysiert wurden. Hier einige der wichtigsten Highlights:

01

Bewerbungsvolumen und Einstellung

Im Durchschnitt gibt es **73 Bewerber pro Stelle, 3 Bewerber werden interviewt und nur 1 Angebot unterbreitet**. Zu berücksichtigen sind dabei die unterschiedlichen Arbeitsmärkte und regulatorischen Umfeldern in den verschiedenen Ländern, was die Notwendigkeit von System- und Prozessflexibilität für globale Einstellungsteams unterstreicht.

02

Zeit bis zur Einstellung (Time to hire)

Der **weltweite Mittelwert für die Zeit bis zur Einstellung liegt bei 38 Tagen**. Die globalen und branchenspezifischen Unterschiede lassen sich durch die unterschiedlichen Einstellungsanforderungen in den verschiedenen Branchen und Ländern erklären. Unternehmen, die KI in ihren Recruiting-Prozessen einsetzen, stellen jedoch **26 % schneller** ein. Das spricht für zusätzliche Technologieinvestitionen, die zu besseren Einstellungsergebnissen führen.

03

Interne Mobilität und Empfehlungen

Im Durchschnitt stammen **15 % der Einstellungen aus Empfehlungen und von internen Bewerbern**. Länder und Branchen, die bei der Nutzung dieser kostengünstigeren Ressourcen zurückliegen, haben die Chance, von den Praktiken des Gesundheitswesens zu lernen, das bei internen Einstellungsquellen führend ist, sowie vom Technologiesektor, der sich bei Empfehlungen auszeichnet.

04

Produktivität der Recruiter

Mit einem **Arbeitspensum von durchschnittlich 30 Einstellungen pro Monat** schaffen australische und US-amerikanische Recruiter 78 % bzw. 85 % mehr Einstellungen als der weltweite Durchschnitt. Australische und US-Unternehmen sind zudem führend bei der Zeit bis zur Einstellung. Das deutet darauf hin, dass der auf Innovation gerichtete Fokus dieser Länder Auswirkungen auf die Einstellungsergebnisse hat, besonders durch den **Einsatz von Automatisierung und KI**.

KAPITEL **ZWEI**

Vorwort

In Kooperation mit *Lighthouse Research & Advisory*

Vorwort

Von **Ben Eubanks**

Chief Research Officer bei Lighthouse Research & Advisory

Die Personalbeschaffung hat in den letzten Jahren eine **schwierige Phase** durchlaufen. Es gab reichlich Möglichkeiten – und dann wieder doch nicht. Branchen wie Technologie und Software boomten – und dann ging es doch wieder bergab. Arbeitgeber haben sich bemüht, durch die Einführung von intelligenteren Strategien und KI-basierten Technologien **sich auf die wechselhaften Rahmenbedingungen einzustellen**, aber sie erwarten auch von ihren Mitarbeitern, dass sie mit weniger mehr erreichen. Mittendrin arbeiten Recruiting-Teams unermüdlich daran sicherzustellen, dass Schlüsselpositionen, Projekte und Teams besetzt und einsatzbereit sind. In Wirklichkeit muss die Talentakquise jedoch oft **in einem erweiterten Kontext betrachtet** werden.

In diesem Bericht erhalten Sie hilfreiche, **umsetzbare Einsichten** über die verschiedenen Phasen des Einstellungsprozesses, branchen- und länderspezifisch aufgeschlüsselt. Sie erhalten einen Überblick darüber, wo Ihr Unternehmen innerhalb dieses Umfeldes steht, und ob Ihre eigenen Kennzahlen vorne mit dabei oder eher verbesserungswürdig sind.

SmartRecruiters



KAPITEL DREI

Methodik

Das Vorgehen für diesen Bericht

Methodik der Studie

- ✦ SmartRecruiters analysierte die **aggregierten, anonymisierten** Bewerbungsdaten, die über 12 Monate von September 2023 bis August 2024 über unser Bewerbermanagementsystem verarbeitet wurden.
- ✦ Die Daten repräsentieren **89 Millionen Bewerbungen** für **1,5 Millionen Stellen** in **95 Ländern**.
- ✦ Unsere Kunden kommen aus **mehr als 100 Branchen**, die Bandbreite reicht von kleinen Unternehmen bis hin zu Konzernen mit Hunderttausenden von Mitarbeiter:innen.



PRODUCT ANALYTICS
& CONTENT
TEAMARBEIT

Definitionen

01

Median

Der Median ist der **mittlere Wert einer Zahlenreihe**. Ein Medianwert von 38 bedeutet zum Beispiel, dass die Hälfte der Zahlen unter 38 und die Hälfte über 38 liegt. Der Median wird **anstelle des Durchschnitts verwendet, wenn der Zahlenbereich Ausreißer enthält, die den Durchschnitt verzerren**.

02

Durchschnitt

Der Durchschnitt ist die **Summe einer Reihe von Zahlen geteilt durch die Anzahl der Elemente in der Reihe**. Die in diesem Bericht dargestellten globalen Durchschnittswerte beziehen sich auf die Ergebnisse für alle Bewerbungen und Stellen, die innerhalb eines Zeitraums von **12 Monaten im SmartRecruiters-System** veröffentlicht wurden, unabhängig von Land, Branche oder anderen Merkmalen.

Vorbehalte gegenüber den Daten

- ✦ Die Analyse basiert auf Arbeitsschritten, die von Benutzern innerhalb des SmartRecruiters-Systems ausgeführt wurden. Die Zahlen bieten zwar wertvolle Einblicke, können aber je nach Interaktion der Nutzer mit wichtigen Funktionen variieren.
- ✦ Stellenangebote werden beispielsweise oft außerhalb von SmartRecruiters initiiert, insbesondere in Unternehmen mit dezentralen Recruiting-Modellen, die vor Ort einstellen, wobei die lokalen Manager die Schritte innerhalb des Bewerber-Trackingsystems überspringen.
- ✦ Außerdem führten nicht alle gezählten offenen Stellen auch zu Angeboten, da es doppelte Stellenausschreibungen, unbesetzte Stellen sowie Stellen, die am Ende des Datenzeitraums noch offen waren, gab.

KAPITEL **VIER**

Globaler Überblick

In diesem Abschnitt werden die Benchmarks aus einer *aggregierten, globalen Perspektive* über alle Länder und Branchen hinweg betrachtet.

Bewerber-Einstellung

In einer Welt, in der Recruiting-Teams mit weniger Ressourcen mehr erreichen müssen, bedeutet der Durchschnitt von 73 Bewerbern pro Stelle, dass Recruiter entweder **auf Automatisierung angewiesen oder einfach nicht in der Lage sind, den Großteil der Bewerbungen auf die jeweilige Stellenausschreibung zu prüfen und zu beantworten.**



Zeit bis zur Einstellung

Globaler Median der Zeit bis zur Einstellung

- ✦ Einstellungsteams rund um die Welt **prüfen** die Bewerbungen **in weniger als einer Woche** und laden die vielversprechendsten Bewerber:innen bereits in der zweiten Woche zu einem Vorstellungsgespräch ein.
- ✦ Die Einstellung eines neuen Mitarbeitenden dauert immer noch fast sechs Wochen, wobei der **Medianwert der Einstellungszeit** weltweit bei **38 Tagen** liegt.
- ✦ Die Daten von **Lighthouse Research & Advisory** zeigen, dass zwei der drei Hauptgründe für Bewerber:innen-Ghosting auf Verzögerungen im Einstellungsprozess zurückzuführen sind. Unternehmen, die hier nicht **innovativ** sein können oder wollen, werden ins Hintertreffen geraten.



6 Tage zur
Prüfung



14 Tage bis zum
Interview



38 Tage bis zur
Einstellung

Der *KI-Vorteil*

Unternehmen, die *SmartRecruiters AI* nutzen, stellen schneller ein als solche ohne KI-Unterstützung.

26% schneller

durch KI-Nutzung



**= Ersparnis:
11 Tage**

Interne Mobilität und Empfehlungen

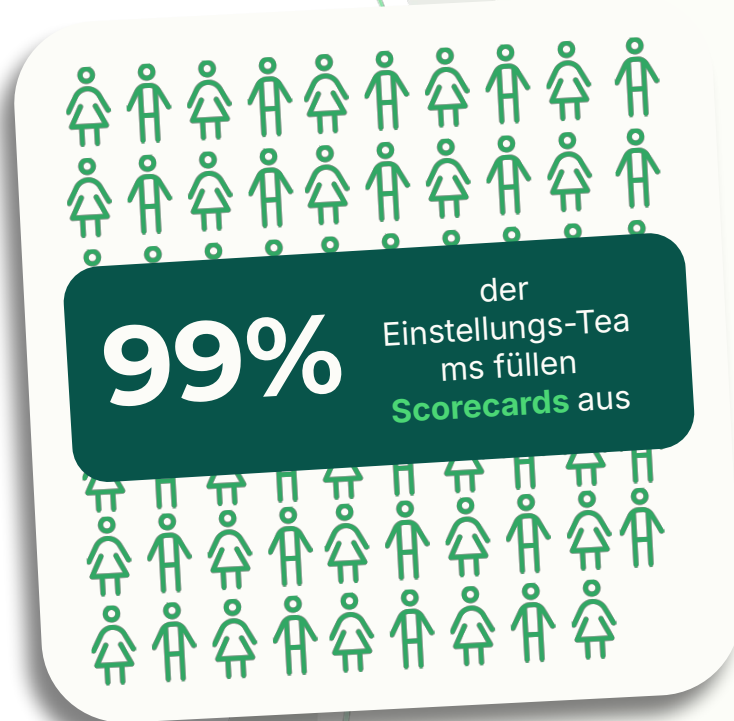
- ✦ Unternehmen in aller Welt setzen auf interne Mobilität, um **die Mitarbeiterbindung zu erhöhen, die Zeit bis zur Produktivität zu verkürzen** und **internes Wissen zu erhalten**.
- ✦ Im Durchschnitt stammen **15 % der Einstellungen** aus einer Kombination von **Empfehlungen** und **internen Einstellungen**.
- ✦ Es gibt zahlreiche historische Belege dafür, dass diese beiden Quellen zu qualitativ hochwertigen Einstellungen führen. Dieser Benchmark gibt Arbeitgebern eine Vorstellung davon, **wie sie in Bezug auf diese Einstellungskanäle abschneiden**.

**7%**der Einstellungen durch
Empfehlungen**8%**der Einstellungen durch
interne Kandidaten

* Beachten Sie, dass nicht alle Empfehlungen und internen Einstellungen innerhalb von SmartRecruiters markiert werden; einige Kunden verwenden für diese Funktionen andere Plattformen, die es den Kandidaten ermöglichen, sich außerhalb von SmartRecruiters zu bewerben.

Nutzung der *Interview Scorecard*

- ✦ **Interview-Scorecards** sind ein Produktivitäts-Tool, das *Klarheit und Konsistenz in den Einstellungsprozess* bringt.
- ✦ Scorecards werden *bei den Teams, die sie verwenden*, zu 99 % angenommen.



KAPITEL FÜNF

Globale Vergleiche

In diesem Abschnitt werden die *Benchmarks aus der Perspektive von fünf Ländern* untersucht: Australien, Frankreich, Deutschland, das Vereinigte Königreich und die Vereinigten Staaten.

Die Daten werden nach dem Standort der Stelle ausgewertet, unabhängig davon, wo das Unternehmen seinen Hauptsitz hat.

Bewerbungsvolumen

Bewerber:innen pro Stelle



Arbeitgeber in **Frankreich** bekommen **28% mehr Bewerbungen** pro Stelle als der globale Durchschnitt.



Arbeitgeber in **Deutschland** bekommen **34% weniger** Bewerbungen als der globale Durchschnitt.

Bewerber-*Einstellung*

Vom Interview zum Angebot



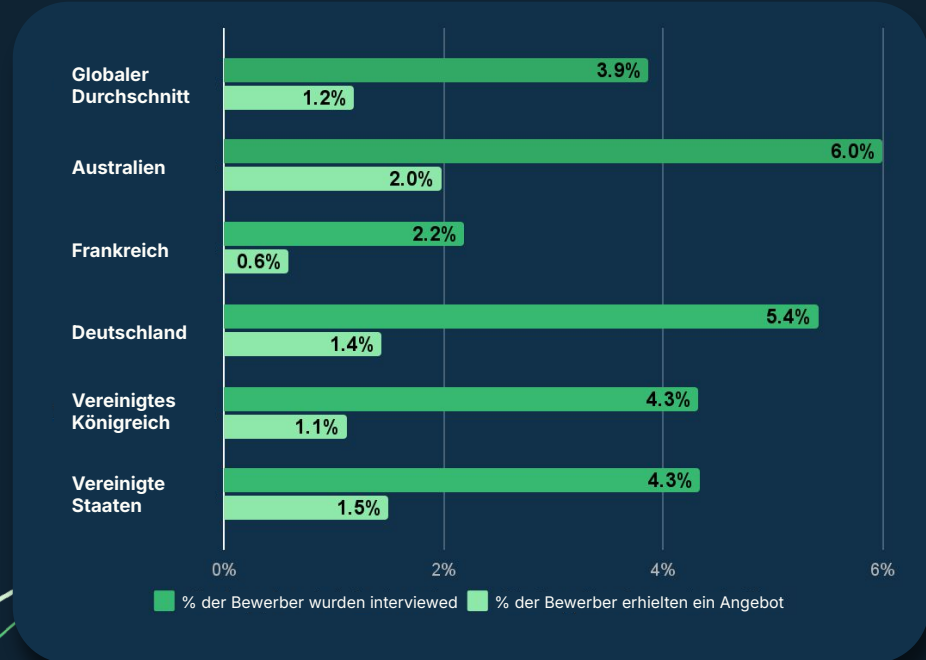
Frankreich hat den höchsten Wettbewerb bei der Stellensuche, mit dem geringsten Anteil an Bewerber:innen, die es bis zum Interview und zum Angebot schaffen.



Aufgrund des insgesamt geringeren Volumens an Bewerbern sind

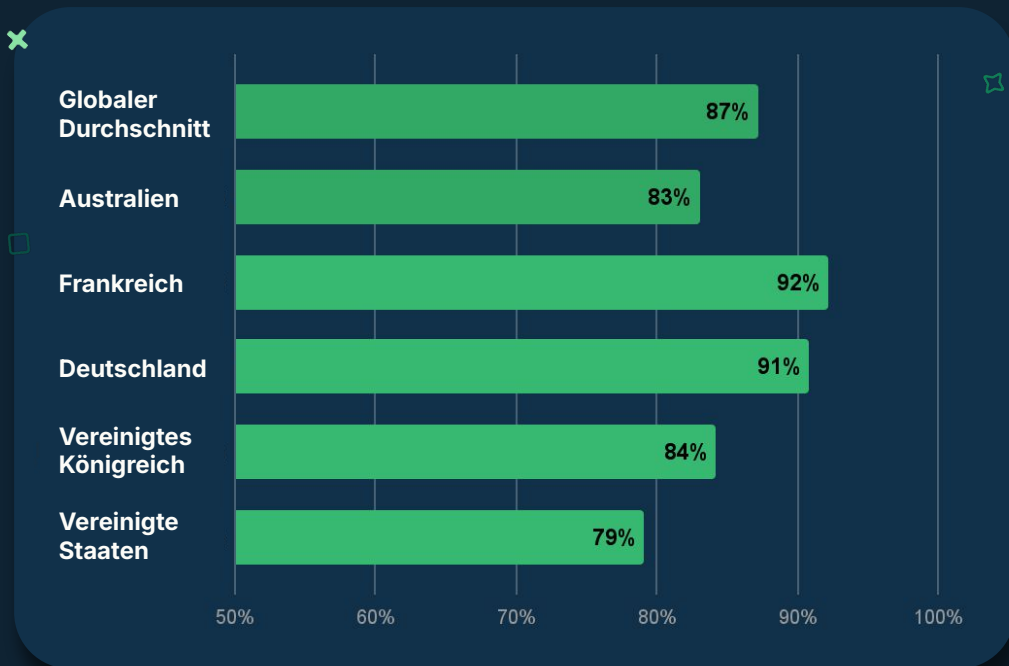


Australien und Deutschland die Länder, in denen es **am einfachsten** ist, ein Interview zu bekommen.



Annahmerate des Angebots

Vom Interview zum Angebot



Einwohner von **Frankreich** und **Deutschland** nehmen die **Angebote**, die sie erhalten, am ehesten an.



Da **jede:r fünfte US**-Bewerber:in **Angebote ausschlägt**, müssen US-Arbeitgeber für einen reibungslosen Einstellungsprozess sorgen, damit die nächst besseren Bewerber:innen warmgehalten werden.

Zeit bis zur *Einstellung*

Medianwert für die Zeit bis zur Einstellung



Australische und amerikanische

Einstellungsteams sind die effizientesten und stellen **16 % bzw. 8 %** schneller ein als der weltweite Durchschnitt.



In **Deutschland** muss bei der Einstellung der Betriebsrat eingeschaltet werden, was die durchschnittliche Einstellungszeit auf fast zwei Monate verlängert.

Globaler Durchschnitt

38

Australien

32

Frankreich

39

Deutschland

55

Vereinigtes
Königreich

40

Vereinigte
Staaten

35

0

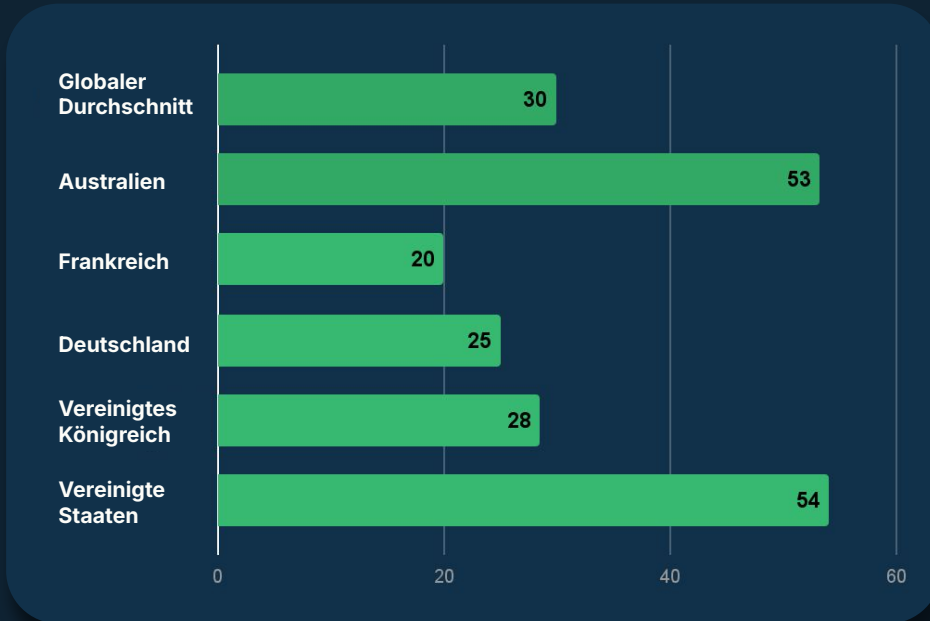
20

40



Recruiter-*Produktivität*

Zahl der Einstellungen pro Recruiter im Monat



Australische und amerikanische

Recruiter:innen sind ein Vorbild an Effizienz: Sie stellen nicht nur schneller ein, sondern schaffen auch **78 % bzw. 85 % mehr Einstellungen** als der weltweite Durchschnitt.



Recruiter:innen in **Frankreich und Deutschland** stellen in der Regel

weniger Mitarbeiter:innen als der weltweite Durchschnitt ein, was wohl auf die Arbeitnehmerschutzgesetze in diesen Ländern zurückzuführen ist.



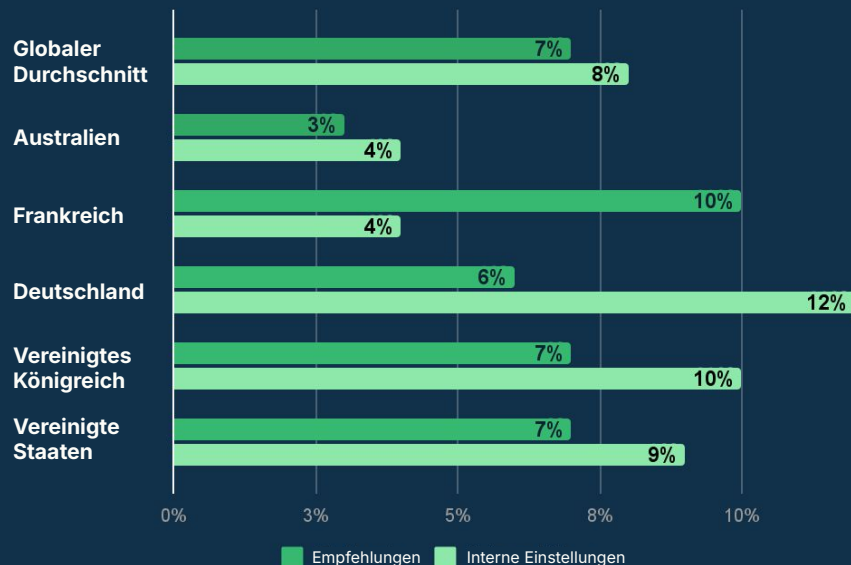
Interne Einstellungsquellen

Empfehlungen und interne Mobilität

 **Deutschland** gewinnt das Rennen um die **interne Mobilität**, denn jede neunte Einstellung erfolgt aus dem eigenen Unternehmen.

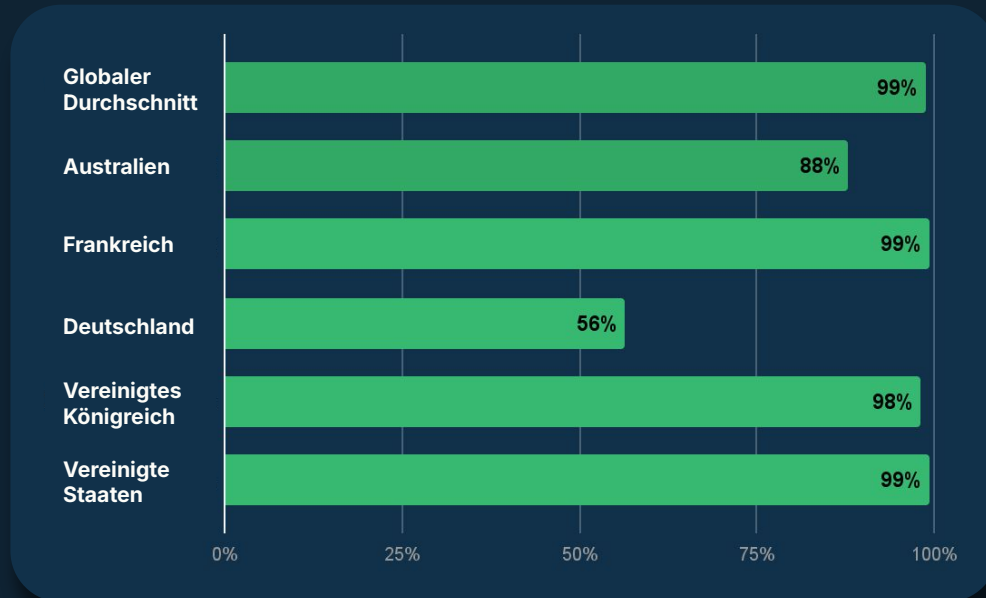
 Das **Vereinigte Königreich** liegt dicht dahinter und stellt **10 %** der Mitarbeitenden **aus den eigenen Reihen** ein.

 **Frankreich** gewinnt das Rennen um **Empfehlungen als Einstellungsquelle**, da empfohlene Bewerber dort die überdurchschnittlich hohe Zahl an Bewerbern unterlaufen.



Einsatz von Scorecards

bei den Teams, die Scorecards nutzen



Bei Teams, die Scorecards verwenden, ist die Akzeptanz hoch – außer in **Deutschland**. Dies liegt möglicherweise daran, dass **mehrere Personen im Scorecard-Prozess eingebunden sind** (Betriebsrat).



Fokus auf die *Zeit bis zur Einstellung*

Lighthouse Research zeigt, dass **US-Unternehmen mit 50 % höherer Wahrscheinlichkeit sagen, dass KI einen Mehrwert schafft und die Recruiting-Abläufe strafft.**

Noch wichtiger ist vielleicht die Tatsache, dass sie die Automatisierung im HR **über einen längeren Zeitraum erprobt und genutzt haben** – und das zeigt sich in den SmartRecruiters-Daten an den Kennzahlen für Zeit bis zur Einstellung und die Recruiter-Produktivität.

Langzeit-Nutzer von Automatisierung geben fast immer **größere Vorteile, eine höhere Akzeptanz und einen größeren Wertbeitrag** an als diejenigen, die erst seit kurzem automatisieren, so unsere Untersuchung.

Unternehmen weltweit nutzen **intelligente, leistungsfähige KI-Technologie** zur Unterstützung ihrer Recruiting-Aktivitäten, da diese sich **in den USA bereits bewährt** hat.

Das Paradox der *Produktivität*

Unsere Untersuchungen haben ergeben, dass sich die Bewerber:innen im Einstellungsprozess vor allem Authentizität und Nähe wünschen. Aber **wie können Unternehmen eine Balance zwischen Geschwindigkeit, Effizienz und Verbindung herstellen?** Die **richtige Technologie** kann die Kraft des menschlichen Kontakts erweitern, indem sie proaktiv Informationen weitergibt, Fragen beantwortet und die Bewerber auf dem Laufenden hält.

Es mag paradox klingen, aber **richtig eingesetzte Technologie kann den Einstellungsprozess menschlicher gestalten**. Bei der erfolgreichen Talentakquise geht es darum, den Recruiting-Prozess zu managen und gleichzeitig eine florierende Talent-Pipeline und eine besser auf das Geschäft ausgerichtete Personalbeschaffung herzustellen. 



Chancen für Arbeitgeber

Günstige Einstellungsquellen nutzen

Im Durchschnitt stammen **15 % der Einstellungen** aus einer Kombination von **Empfehlungen und internen Einstellungen**.

Es gibt zahlreiche historische Belege dafür, dass diese beiden Quellen qualitativ hochwertige Einstellungen in Bezug auf Leistung und Bindung an das Unternehmen ermöglichen. Dieser Benchmark bietet Arbeitgebern einen Eindruck davon, **wie sie in Bezug auf diese Einstellungskanäle abschneiden**.

KI ist nötig, um den aktuellen  Bedarf zu decken.

Unternehmen, die **KI-Recruiting-Tools wie Winston** von SmartRecruiters einsetzen, stellen **26 % schneller** als andere Unternehmen ein.

Bemerkenswert ist auch, dass Teams, die KI einsetzen, in Bezug auf das geforderte Einstellungsvolumen **elastischer sind**, d. h. sie müssen ihre Teams **weniger stark vergrößern oder verkleinern**, um auf die Nachfrage zu reagieren. In einer Welt, in der es darum geht, mit weniger Mitteln mehr zu erreichen, kann dies einen **entscheidenden Unterschied** ausmachen.

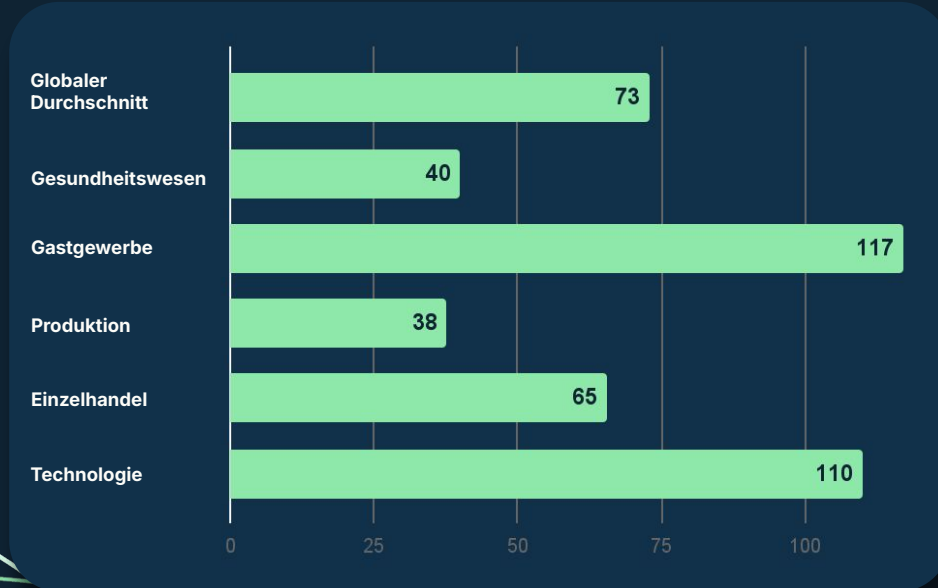
KAPITEL FÜNF

Branchenvergleiche

In diesem Abschnitt betrachten wir die *Benchmarks aus der Perspektive von fünf Branchen: Gesundheitswesen, Gastgewerbe, Produktion, Einzelhandel und Technologiesektor*. Die Kategorien beziehen sich jeweils auf die Branche der Unternehmen, nicht auf die Ausrichtung der Stellen. Die Kategorie "Einzelhandel" zum Beispiel umfasst alle Einstellungen in einem Einzelhandelsunternehmen, vom Home Office bis zur Verkaufsfläche.

Bewerbungsvolumen

Bewerber:innen pro Stelle



Gastgewerbe and **Technologie** sind die umworbensten und gefragtesten Branchen und erhalten jeweils 60 % bzw. 51 % mehr Bewerbungen als der Durchschnitt über alle Branchen.

Unternehmen im **Gesundheitswesen** und in der **Produktion** hingegen erhalten 45 % bzw. 49 % weniger Bewerbungen als der Durchschnitt.

Angesichts der erforderlichen Abschlüsse und Zertifizierungen im Gesundheitswesen und einer Fülle von Spezialisierungen in der verarbeitenden Industrie überrascht es kaum, dass auf offene Stellen in diesen Branchen weniger Bewerbungen eingehen.

Bewerber-*Einstellung*

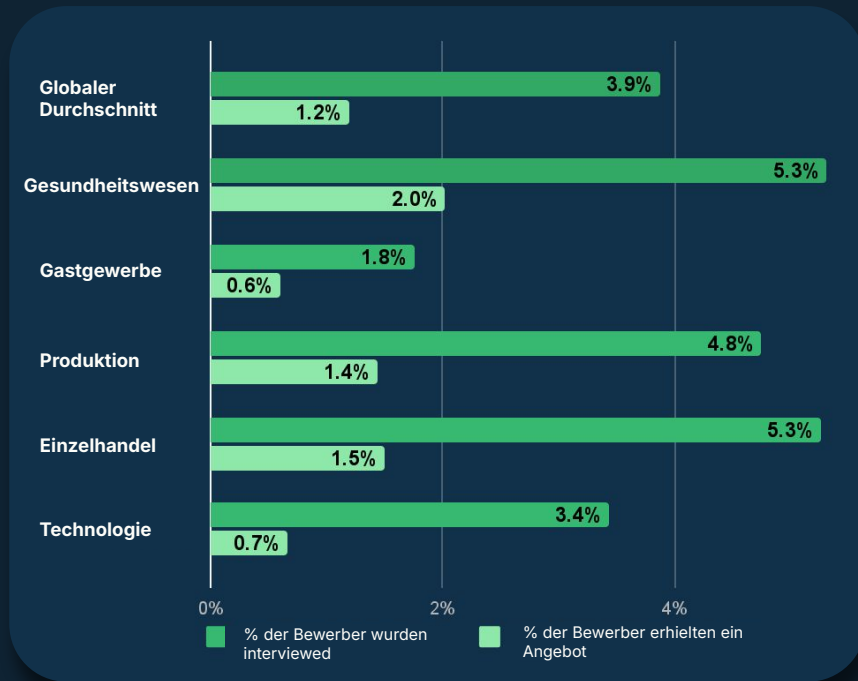
Vom Interview zum Angebot

Aufgrund der schieren Menge an Bewerbungen pro Stelle haben Arbeitnehmer:innen in den Bereichen **Technologie** und **Gastgewerbe** die geringsten Chancen, ein Angebot zu erhalten.

Arbeitnehmer:innen in anderen Branchen haben wesentlich bessere Chancen auf ein Interview.

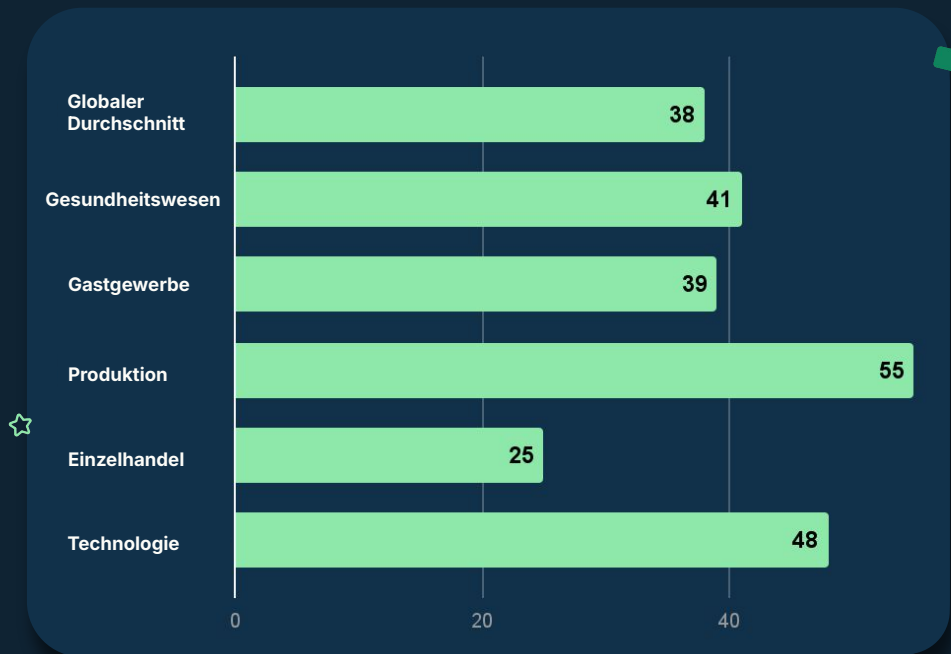
Im **Gesundheitswesen** ist die Wahrscheinlichkeit, ein Vorstellungsgespräch zu führen und ein Angebot zu erhalten, unter diesen Branchen am größten.

Da im Gesundheitswesen die Qualifikation der Bewerber:innen oft durch Zertifizierungen belegt sein muss, kann dies zu weniger unqualifizierten Bewerber:innenn führen. Zugleich erhöht es die Chancen der qualifizierten Bewerber:innen, die Stelle zu bekommen, und damit auch die Einstellungsrate im Vergleich zu anderen Branchen.



Zeit bis zur Einstellung

Medianwert der Tage bis zur Einstellung



Im Vergleich zum weltweiten Median stellt der **Einzelhandel** 34 % (13 Tage) schneller ein, während die **Produktion** 45 % (17 Tage) länger braucht. Das liegt möglicherweise an der Schwierigkeit, Personal mit spezialisierten Fähigkeiten für Schlüsselpositionen zu finden.

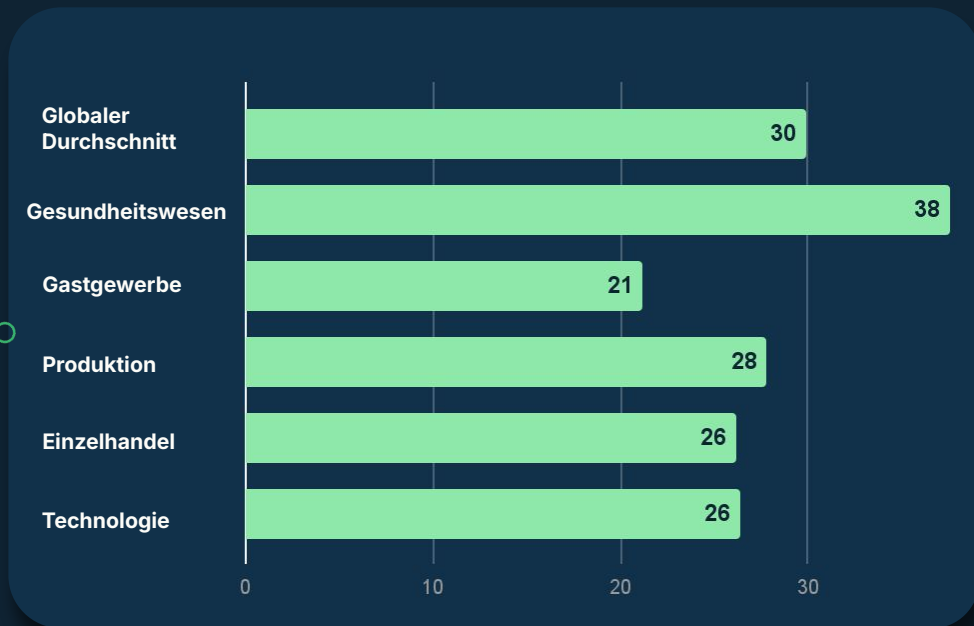
Die **Technologiebranche** liegt nicht weit hinter der Produktion zurück, wo der Medianwert 26 % (10 Tage) über dem weltweiten Median liegt.

Recruiter-*Produktivität*

Anzahl der Einstellungen pro Recruiter:in im Monat

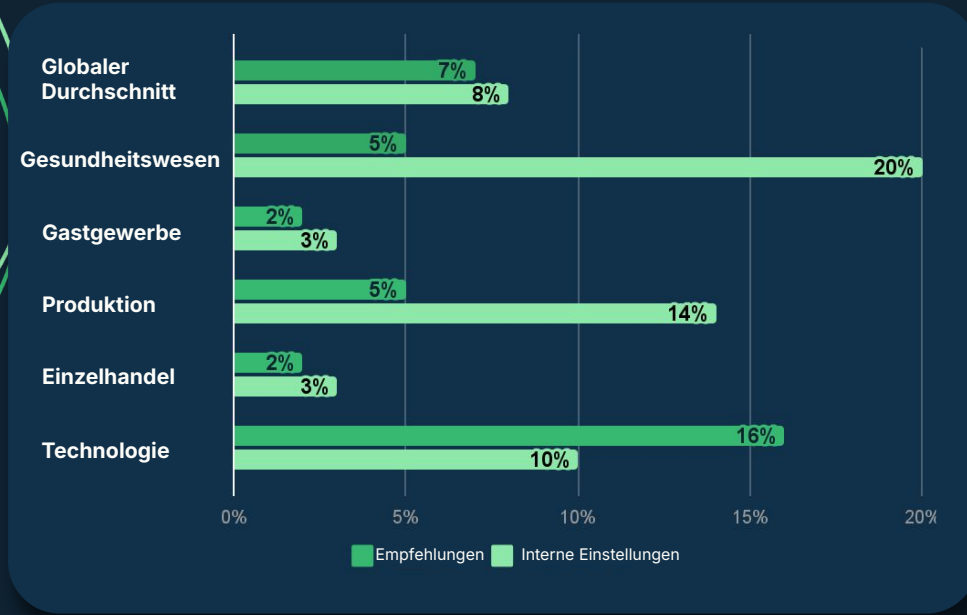
In Branchen wie dem **Gastgewerbe** und dem **Einzelhandel** werden oft keine Recruiter:innen eingesetzt, was im Bericht zu einer niedrigeren Quote führen kann.

Im **Gesundheitswesen** sind die Recruiter:innen am stärksten ausgelastet.



Interne Einstellungsquellen

Empfehlungen und interne Mobilität



Das **Gesundheitswesen** und das **verarbeitende Gewerbe** sind bei der Mitarbeiterbindung am erfolgreichsten: 20 % bzw. 14 % der Neueinstellungen stammen aus internen Quellen. Erwartungsgemäß weisen Branchen mit hoher Fluktuation, wie der **Einzelhandel** und das **Gastgewerbe**, die geringste interne Mobilität auf.

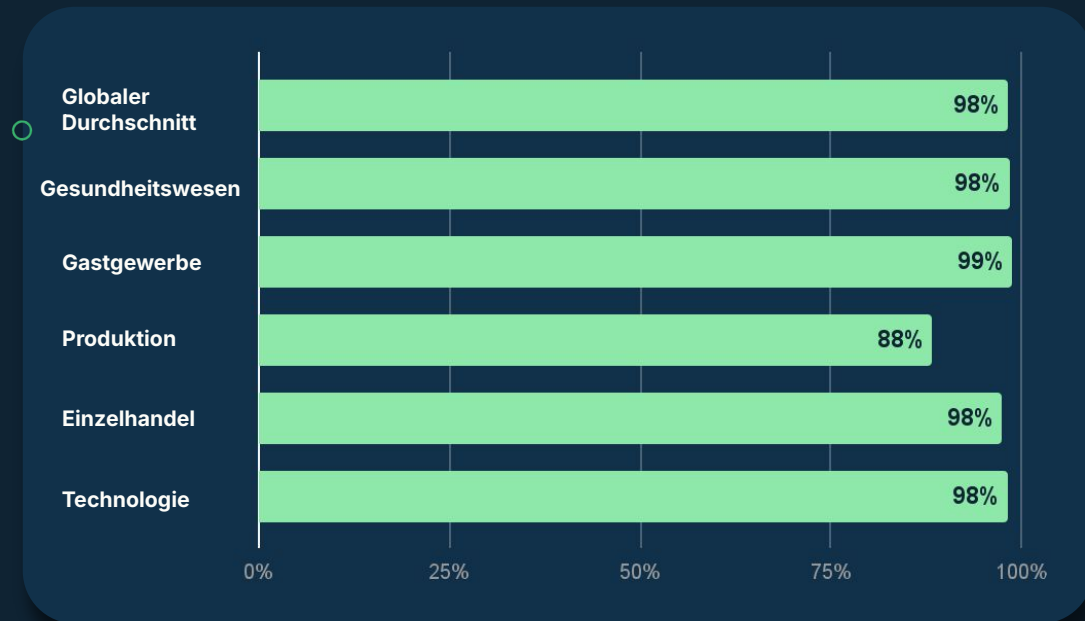
Bei den Empfehlungen zeigt sich die **Technologiebranche** als führend und stellt im Vergleich zum weltweiten Durchschnitt auf diesem Weg mehr als doppelt so viele Kandidat:innen ein. Die umsatzstarken Branchen des Gastgewerbes und des Einzelhandels haben bei der Anwerbung auf Empfehlung einigen Nachholbedarf.

Einsatz von Scorecards

bei den Teams, die Scorecards nutzen

Bei Teams, die Interview-Scorecards verwenden, ist die Akzeptanz in allen Branchen hoch.

Lediglich die **Produktion** hinkt mit 12 % der Personalverantwortlichen, die keine Scorecards einsetzen, hinterher.





Fokus auf den *Einzelhandel*

Während der Einzelhandel mitunter **die niedrigste Zahl der internen Einstellungen und Empfehlungen** aufweist (3 % bzw. 2 %), ist dort die Zeit bis zur Einstellung am kürzesten, nämlich 25 Tage. Das sind über **50 % weniger als** die entsprechende Zeit **im verarbeitenden Gewerbe**.

Bei der Zahl der internen Einstellungen ist im Einzelhandel noch etwas Luft nach oben, bis sie an den weltweiten Durchschnitt von 8 % herankommt. In unserer Umfrage unter Bewerber:innen im Einzelhandel gaben **72 %** von ihnen an, dass sie während des Einstellungsverfahrens gerne **mehr über Karrieremöglichkeiten erfahren** würden. Darüber hinaus sagten sie, dass die **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** der wichtigste Motivationsfaktor zur Bewerbung auf eine Stelle für sie ist. Ein Schlüsselfaktor für den Erfolg ist die Befähigung der Personalverantwortlichen, Bewerber:innen genau dies anbieten zu können.

Case Study Einzelhandel



JYSK, ein Retailer mit Niederlassungen in der gesamten EMEA-Region, musste erkennen, wie wichtig es ist, einen Einstellungsprozess zu entwickeln, der die Personalverantwortlichen dort abholt, wo sie stehen.

Das **Unternehmen fusionierte** mit einem anderen Einzelhändler, was den Einstellungsprozess drastisch veränderte. Die nun insgesamt 3.500 Personalverantwortlichen waren in der Lage, **mithilfe mobiler Einstellungstools die Überprüfung von Bewerbern zu beschleunigen** und schnell Kandidat:innen für ihre Filialen einzustellen, was die Zeit bis zur Einstellung **um über 60 %** verkürzte.



[Case Study lesen](#)





Fokus auf den *Technologiesektor*

Unternehmen in der Software-/Technologiebranche sind länger dafür bekannt, dass sie **frühzeitig Technologien und Ansätze übernehmen**, die zu **schnelleren und vorhersehbareren Einstellungen** führen. Die Einstellungspraktiken von Google zum Beispiel sind online gut dokumentiert. Unsere Untersuchungen zeigen, dass mehr Technologieunternehmen den höchsten Reifegrad in der Talentakquise erreichen als Branchen wie Finanzdienstleistungen, Fertigung oder Einzelhandel. Allerdings ist eines der Probleme, die mit dieser "Early Adopter"-Mentalität einhergehen, die **Verbreitung von Tools**, die es **schwierig machen können, sich ein genaues Bild** von den Vorgängen im Einstellungsprozess zu machen.

Case Study Technologiesektor

Xplor, ein Kunde von Smartrecruiters, stand genau vor diesem Problem. Aufgrund des schnellen Wachstums hatte Xplor mehrere Systeme, die seine globalen Recruiting-Praktiken unterstützten, was bedeutete, dass die Führung kein Verständnis für die Talentakquise auf globaler Ebene hatte. Durch die Implementierung von Smartrecruiters war Xplor in der Lage, **seine Praktiken zu rationalisieren**, eine **einzige Quelle der Wahrheit** zu schaffen und schließlich **Maßnahmen auf Basis der Daten zu ergreifen**.



[Case Study lesen](#)





Chancen für Arbeitgeber

Einsatz von Scorecards für **Konsistenz**

Interview-Scorecards sind ein hervorragendes Instrument, um **Voreingenommenheiten in Vorstellungsgesprächen zu verringern, die wichtigsten Fähigkeiten von Bewerbern zu ermitteln** und schließlich **die beste Person für die Stelle auszuwählen**. Unsere Untersuchungen zeigen, dass Unternehmen, die Interview-Scorecards verwenden, nicht nur **schneller Feedback** von den Bewerber:innen erhalten, sondern auch insgesamt **bessere Einstellungsentscheidungen** treffen. Darüber hinaus sind **86 %** der Arbeitgeber der Meinung, dass strukturierte Fragen und Scorecards dazu beitragen, Voreingenommenheit bei der Einstellung zu verringern.

Den Einstellungsprozess **beschleunigen**



Daten zu **Kandidat:innen-Ghosting** zeigen, dass diese den Einstellungsprozess in der Regel abbrechen, wenn er **zu lange dauert** oder wenn sie zuvor ein anderes Angebot annehmen. Der Benchmark zeigt, dass die **Prüfung von Bewerber:innen im Durchschnitt sechs Tage** dauert und die **Zeit bis zum Vorstellungsgespräch 14 Tage** beträgt. In einigen Branchen kann dies unglaublich schnell sein, aber in Branchen mit hohem Arbeitsaufkommen, in denen Mitarbeiter:innen mit Kundenkontakt eingestellt werden, muss es noch schneller gehen.