

Wie KI neue Maßstäbe im Recruiting setzt



GKI definiert das Recruiting in der DACH-Region neu

Generative KI (GKI) verändert das Recruiting grundlegend: KI beschleunigt den Einstellungsprozess und gibt Recruiter:innen mehr Zeit für das, was wirklich zählt – den Aufbau von Beziehungen, eine bessere Candidate Experience und eine gezielte Beratung von Personalmanager:innen. Der Report „[Die Zukunft des Recruitings DACH 2025](#)“ von LinkedIn zeigt, wie KI die Effizienz steigert, die Qualität von Neueinstellungen verbessert und kompetenzbasiertes Recruiting vorantreibt.

[Vollständigen Report lesen](#)



KI IM RECRUITING

Das Interesse an GKI ist groß, aber die Integration bleibt gering

Bei Recruiter:innen besteht ein großes Interesse daran, GKI in ihre Prozesse zu integrieren. 69 % der Personal-Profis in der DACH-Region stimmen zu, dass KI die Art und Weise verändert, wie Unternehmen Personal einstellen. Dabei befinden sich viele Organisationen jedoch in ganz unterschiedlichen Phasen der Integration von GKI in ihren Einstellungsprozess.

Unterschiede in der GKI-Implementierung im Recruiting, laut Personal-Profis in der DACH-Region:

19 %

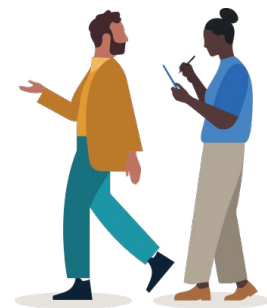
experimentieren mit GKI-Tools

um den Nutzen für den Einstellungsprozess zu bewerten

11 %

integrieren GKI-Tools aktiv

in die Bestandteile des Einstellungsprozesses



TIPP: Helfen Sie Recruiter:innen, sich mit KI vertraut zu machen

Entdecken Sie die KI-Funktionen von LinkedIn's Hiring Produkten und lernen Sie Best Practices und Strategien kennen, um das Beste aus unseren [KI-gestützten Funktionen](#) und anderen aktuellen Produktverbesserungen herauszuholen.

Wer GKI integriert, sichert sich Vorteile bei der Einstellung von Mitarbeitenden

In ganz Europa sparen Unternehmen dank GKI beim Recruiting durchschnittlich etwa 16 % der Arbeitswochenzeit ein – das entspricht fast einem ganzen Arbeitstag pro Woche. Doch GKI bietet nicht nur Zeitersparnis: Sie hilft Unternehmen, ihren Talentpool zu erweitern und effektiv auf eine größere Zahl an Bewerbungen zu reagieren.

Personal-Profis in der DACH-Region sehen bei der Integration oder beim Experimentieren mit GKI im Recruiting vor allem diese drei Vorteile:

- 1 **Verbesserung** der Effizienz im Einstellungsprozess 66 %
- 2 **Verkürzung** der Zeit bis zur Einstellung 56 %
- 3 **Steigerung** der Effektivität von Stellenanzeigen 45 %

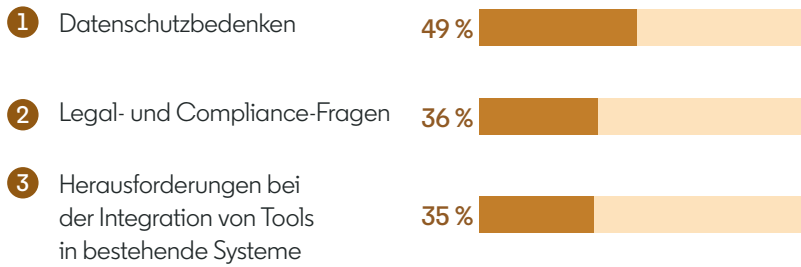
TIPP: Bieten Sie gezielte GKI-Trainings an

Von der Vermittlung eines besseren Verständnisses der Rolle von GKI im Recruiting bis hin zur Navigation an der Schnittstelle von DEI und KI: ein guter erster Schritt ist das Angebot von **Kursen zur Anwendung von KI im Einstellungsprozess**.

Herausforderungen bei der Nutzung von GKI im Einstellungsprozess

Wie bei jeder neuen Technologie muss GKI ethisch und verantwortungsvoll eingesetzt werden. Unternehmen sollten die möglichen Risiken, Herausforderungen und Grenzen im Einstellungsprozess verstehen – von Datenschutz bis hin zu möglichen Datenungenauigkeiten.

Personal-Profis in der DACH-Region sehen vor allem diese drei Hindernisse bei der Einführung von KI:



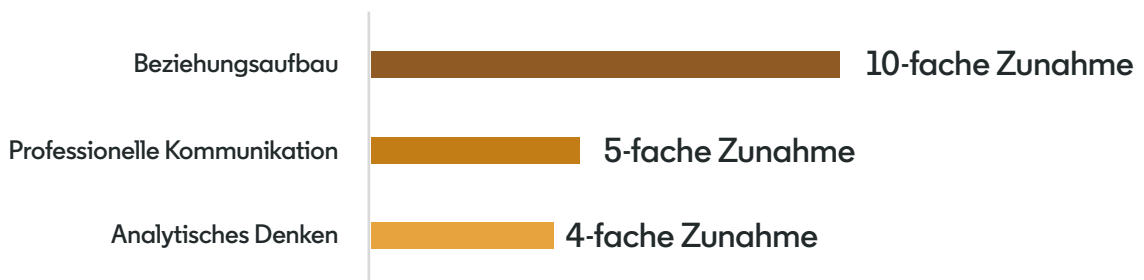
TIPP: Etablieren Sie Leitprinzipien für den Einsatz von KI.

Dank unserer **fünf Prinzipien** für den verantwortungsvollen Einsatz von KI sind wir ein vertrauenswürdiger Partner. Erfahren Sie, wie wir wirtschaftliche Chancen fördern, Vertrauen wahren, Fairness und Inklusion stärken, größtmögliche Transparenz bieten und Verantwortung übernehmen.

Die wichtigsten Fähigkeiten, die von Personal-Profis in der DACH-Region zunehmend verlangt werden

Da GKI immer mehr Routineaufgaben übernehmen kann, suchen Unternehmen vermehrt nach Recruiter:innen, die sich strategischeren Themen widmen. Angesichts der zunehmenden Verbreitung dieser Technologie ist es unabdingbar, dass Personal-Profis ihre zwischenmenschlichen Fähigkeiten, wie Beziehungsaufbau und Kommunikation, ausbauen.

Im Jahresvergleich stiegen die Qualifikationsanforderungen bei bezahlten LinkedIn-Stellenanzeigen für Recruiting-Positionen in der DACH-Region:



TIPP: Arbeiten Sie an wichtigen Soft Skills, die im Zeitalter von KI benötigt werden

Von Kommunikation und Empathie bis hin zu Beziehungsaufbau und kritischem Denken – die **Entwicklung von Soft Skills** ist mit zunehmender Integration von GKI wichtiger denn je.



„Mit dem gezielten Einsatz von KI gewinnen unsere Recruiter:innen wertvolle Zeit für den persönlichen Austausch mit Bewerbenden. So wird die Candidate Journey für Kandidat:innen schneller, unkomplizierter und individueller – das ist die Zukunft der Talent Akquisition.“



Kerstin Wagner
Executive Vice President Talent Acquisition,
Deutsche Bahn



QUALITÄT DER NEUEINSTELLUNGEN

Die bestmöglichen Kandidat:innen einstellen – und die Ergebnisse messen

Die Messung der Qualität der Neueinstellung war noch nie so wichtig wie heute. Grund dafür ist unter anderem, dass Arbeitgeber in diesen volatilen Zeiten, geprägt von unsicheren Budgets und Einstellungsstopps, sicherstellen wollen, dass sie die bestmöglichen Talente bekommen. 75 % der Personalprofis in der DACH-Region sind der Meinung, dass es immer wichtiger wird, die Qualität der Neueinstellungen zu messen. Allerdings sind nur 28 % der Fachleute davon überzeugt, dass ihr Unternehmen in der Lage ist, dies effektiv zu messen.



43 % der Personal-Profis in der DACH-Region glauben, dass KI dazu beitragen kann, die Qualität ihrer Neueinstellungen zu verbessern.



58 % der Personal-Profis in der DACH-Region glauben, dass KI die Messung der Qualität von Neueinstellungen verbessern kann.

GKI kann die Qualität von Neueinstellungen verbessern

Durch den Einsatz geeigneter Tools und Prozesse kann Ihr Unternehmen die Messung der Qualität von Neueinstellungen mithilfe von GKI vereinfachen und verbessern.

- 1 Analyse der Leistungsdaten von Mitarbeiter:innen, um zu ermitteln, welche Einstellungsstrategien konsistent zu Spitzenkräften führen.
- 2 Vorhersage des langfristigen Erfolgs durch das Aufdecken von Mustern in den Eigenschaften von Kandidat:innen und den Ergebnissen nach der Einstellung.
- 3 Standardisierte Beurteilungen sowie Beseitigung unbewusster Vorurteile, die die Wahrnehmung der Qualität der Kandidat:innen verzerren können.

TIPP: Lernen Sie von LinkedIn – Erproben Sie KI-Tools, die die Qualität von Neueinstellungen verbessern können.

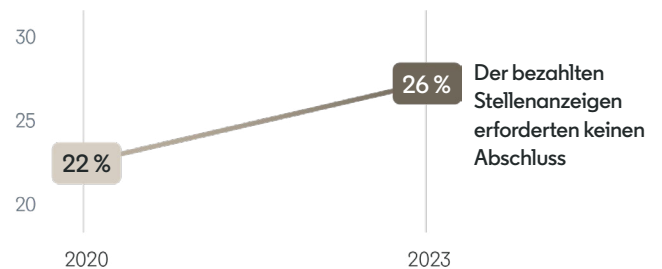
LinkedIn experimentiert beispielsweise mit dem **Einsatz von KI-Tools**, um Gesprächsprotokolle der Interviews von Recruiter:innen aufzuzeichnen und zu analysieren. Mit diesen Informationen kann LinkedIn die Bereiche identifizieren, die verbessert werden müssen, was letztlich zu einer besseren Qualität der Neueinstellungen führt.



KOMPETENZBASIERTES RECRUITING

Kompetenzbasiertes Recruiting gewinnt zunehmend an Bedeutung

Gesucht werden vor allem Menschen, die sich schnell an neue Möglichkeiten und Herausforderungen anpassen können – inklusive jener, die durch KI entstehen. LinkedIn-Daten zeigen, dass Unternehmen mit den meisten kompetenzbasierten Suchen eine um 12 % höhere Wahrscheinlichkeit haben, qualifizierte Mitarbeiter:innen einzustellen.



Wie GKI das kompetenzbasierte Recruiting verbessert

Die manuelle Prüfung von Bewerber:innen auf Grundlage ihrer Fähigkeiten kann eine Herausforderung sein. **Mithilfe von KI-Tools** können Personal-Profis Lebensläufe einfach analysieren, um nach relevanten Kompetenzen zu ermitteln, Kompetenzbewertungen zu automatisieren und Vorurteile im Einstellungsprozess reduzieren. So bleibt Recruiter:innen mehr Zeit für persönliche Gespräche mit potenziellen Bewerber:innen.

TIPP: Finden Sie neue Wege, um die Fähigkeiten von Kandidat:innen zu bewerten.

Dazu gehören etwa **Kompetenzbewertungen**, Problemlösungsübungen und Simulationen von beruflichen Erfahrungen, um die Fähigkeiten der Kandidat:innen in Aktion zu sehen.



Klicken Sie auf den Link, um den Report „Die Zukunft des Recruitings DACH-Region 2025“ aufzurufen:

<https://business.linkedin.com/de-de/talent-solutions/resources/future-of-recruiting>

