

## **Barometer Personalvermittlung 2022: Wachstumspotenziale für ein modernes Recruiting**

Eine Studie von index Research im Auftrag des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister e. V. (BAP)

# **Im „War for Talents“ setzt jeder zweite Personalvermittler auf Künstliche Intelligenz**

**Für die Gewinnung von Fachkräften setzen Personalvermittler verstärkt Künstliche Intelligenz (KI) ein. Fast die Hälfte nutzt die intelligente Technologie im Recruiting-Prozess – aber nur 20 Prozent der Unternehmen. Vor allem jüngere Kandidaten stehen dem Einsatz von KI bei virtuellen Auswahlverfahren und Job-Matching-Plattformen positiv gegenüber. Zu diesen Ergebnissen kommt die Berliner Personalmarktforschung index Research in ihrer Studie „Barometer Personalvermittlung 2022: Wachstumspotenziale für ein modernes Recruiting“ im Auftrag des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister e. V. (BAP). Interessierte können den Studienreport [hier](#) kostenfrei anfordern.**

Inwiefern Künstliche Intelligenz (KI) in Bewerbungsprozessen Anwendung und Akzeptanz sowohl bei Personalvermittlern und Unternehmen als auch bei den Kandidaten selbst findet, untersucht die Studie „Barometer Personalvermittlung 2022: Wachstumspotenziale für ein modernes Recruiting“ in ihrem diesjährigen Fokusthema. Dabei zeigen die Ergebnisse der anonymen Online-Befragung, dass insbesondere Personalvermittler ihre Recruiting-Prozesse stetig digitalisieren und KI eine zentrale Rolle spielt. „In Zeiten des Fachkräftemangels sind Personalvermittler ein entscheidender Erfolgsfaktor bei der Fachkräftesicherung. Mit modernen KI-Technologien und branchenspezifischen Recruiting-Erfahrungen führen sie Unternehmen und Fachkräfte bestmöglich zusammen!“, so Jürgen Grenz, Leiter der Personalmarktforschung index Research.

### **Personalvermittler haben bei Einsatz von KI im Recruiting mehr Erfahrung als Unternehmen**

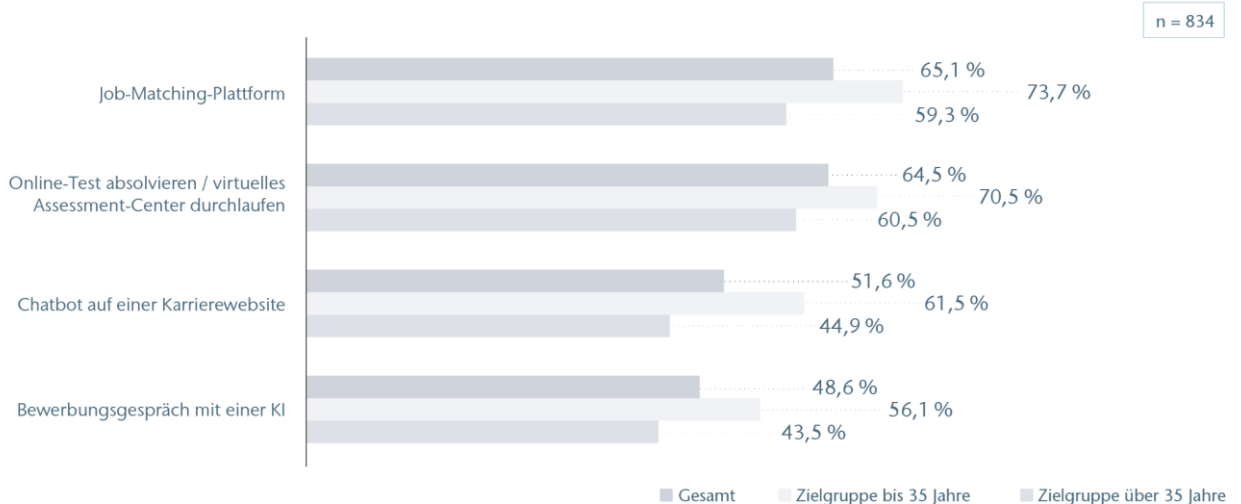
Fast die Hälfte der insgesamt 608 befragten Personalvermittler setzen die Technologie bereits ein. 25 Prozent davon nutzen KI-basierte Software als Matching-Tool zwischen Kundenunternehmen und Fachkräften. Sie sehen diese Technologien künftig sogar stärker im Fokus als klassische Jobbörsen. Mehr als die Hälfte der Unternehmen stimmt dieser These ebenfalls zu. Trotzdem nutzen Unternehmen KI kaum: 80 Prozent von 879 Befragten geben an, keine KI-Tools im Recruiting-Prozess zu verwenden. 13 Prozent der Personalvermittler analysieren mithilfe der intelligenten Technologie Bewerbungsunterlagen, um im ersten Schritt des Prozesses wertvolle Zeit zu gewinnen. Als weitere unterstützende Funktion wird KI zur Optimierung der Stellenanzeigen (12 Prozent) oder als Chat-Bots (10 Prozent) auf der eigenen Karriere-Website genutzt. Verschwindend gering hingegen ist die Anzahl der Personalvermittler und Unternehmen, die auf selbstentscheidende KI im Assessment-Center oder zur Analyse von Vorstellungsgesprächen setzen (unter 5 Prozent).

### **Junge Fachkräfte sind offen für KI-Tools im Bewerbungsprozess**

Obwohl die Kandidaten bisher wenig Erfahrung mit KI im Recruiting-Prozess gesammelt haben bzw. diese nicht bewusst wahrgenommen haben, stehen sie der Nutzung bei künftigen Bewerbungsprozessen offen gegenüber. 65 Prozent würden in Zukunft KI-basierte Job-Matching-Plattformen und Online-Tests nutzen. Chatbots auf Karrierewebsites stehen 52 Prozent offen gegenüber. Auffällig dabei: Explizit die jüngere Zielgruppe bis 35 Jahre (74 Prozent) spricht sich für einen KI-gestütztes Recruiting-Verfahren aus. Vorbehalte gegenüber der Technologie gibt es

insgesamt nur vereinzelt. Fast 63 Prozent der Kandidaten halten KI im Auswahlverfahren für vorurteilsfrei.

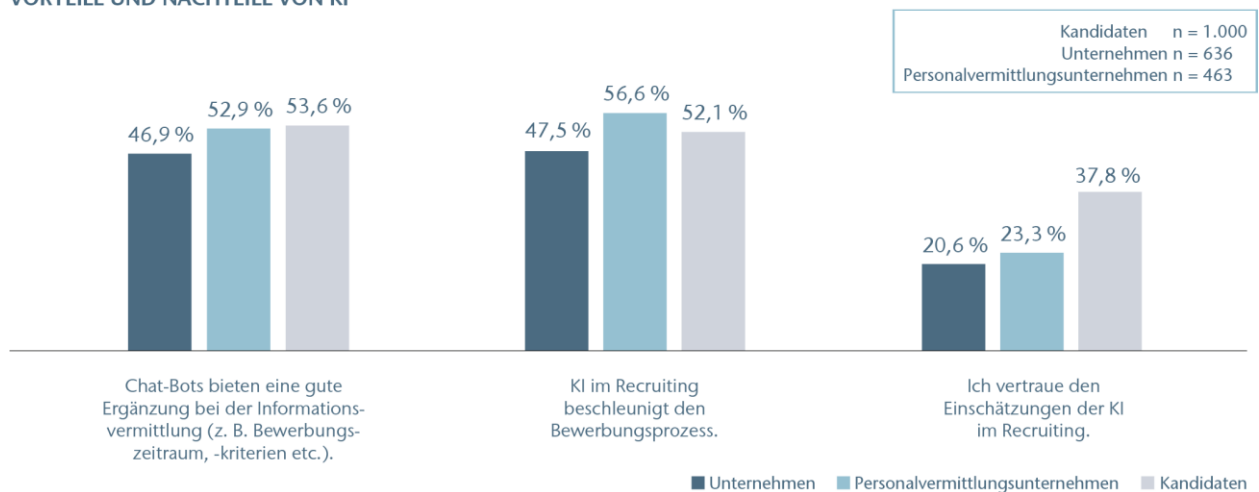
## WELCHE KI-TOOLS WÜRDEN SIE IN EINEM ZUKÜNFTIGEN BEWERBUNGSPROZESS NUTZEN?



KI-Tools, denen Kandidaten im Bewerbungsprozess offen gegenüberstehen. (Quelle: index Research)

Fast 52 Prozent der Personalvermittlungen glauben, dass in den nächsten fünf Jahren KI im Recruiting einen sehr wichtigen Stellenwert einnehmen wird. Trotzdem soll nach mehrheitlicher Meinung der Personalvermittler der persönliche Kontakt auch weiterhin im Vordergrund stehen. Dazu meint Heinz Ostermann, Vorsitzender des Verbandsbereichs Personalvermittlung des BAP: „Personalvermittler sind Vorreiter beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Recruiting. KI erleichtert, beschleunigt und optimiert den Bewerbungsprozess ungemein. Dennoch ist auch im digitalen Zeitalter die menschliche Komponente sehr wichtig, um Kandidaten Vertrauen und Wertschätzung entgegenzubringen.“

## VORTEILE UND NACHTEILE VON KI



Vorteile und Nachteile von KI im Bewerbungsprozess aus Sicht von Unternehmen, Personalvermittlern und Kandidaten. (Quelle: index Research)

## **Zur Studie „Barometer Personalvermittlung 2022“**

Das [Barometer Personalvermittlung 2022 „Wachstumspotenziale für ein modernes Recruiting“](#) wirft einen 360-Grad-Blick auf die Personalvermittlung – aus Sicht von Unternehmen, Fachkräften und Personalvermittlern. Im Fokus der diesjährigen Ausgabe steht der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) im Recruiting. Die Berliner Personalmarktforschung index Research hat für die Studie im Auftrag Verbandsbereichs Personalvermittlung (VBPV) des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister e. V. (BAP) von Mai bis Juni 2022 insgesamt 1.000 Fachkräfte, fast 900 Unternehmen und rund 600 Personalvermittler online befragt. Die groß angelegte Studie wurde bereits zum dritten Mal durchgeführt und steht [hier](#) zum kostenfreien Download bereit.

### **index Research**

[index Research](#) ist der auf Personalmarktforschung spezialisierte Service der index Gruppe. Mit den Bereichen Arbeitsmarkt, Stellenmarkt und Personal deckt index Research Themen aus dem gesamten HR-Bereich ab, von der Entwicklung und dem Erfolg von Stellenanzeigen über Trends im Arbeits- und Bewerbermarkt bis hin zu spezifischen Fragestellungen des Personalbereichs in Unternehmen.

### **Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP)**

ÜBER DEN BUNDESARBEITGEBERVERBAND DER PERSONALDIENSTLEISTER e. V. (BAP)

Der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) ist die führende Interessenvertretung der Personaldienstleistungsbranche in Deutschland. Als Unternehmens- und Arbeitgeberverband bündelt der BAP die Kräfte der kleinen, mittleren und großen Personaldienstleistungsunternehmen und setzt sich dafür ein, die gemeinsamen Interessen seiner Mitglieder zu wahren und zu fördern. Im BAP sind ca. 1.800 Mitglieder organisiert. Weitere Informationen finden Sie unter [www.personaldienstleister.de](http://www.personaldienstleister.de)

ÜBER DEN VERBANDBEREICH PERSONALVERMITTLUNG (VBPV)

Der Verbandsbereich Personalvermittlung (VBPV) des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister e. V. (BAP) fördert die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen der Personalvermittler und nimmt deren Interessen im politischen Raum wahr. Damit ist der VBPV erster Ansprechpartner bei Interessen und Fragen rund um das Thema Personalvermittlung. Weitere Informationen finden Sie unter [www.personaldienstleister.de/personalvermittlung](http://www.personaldienstleister.de/personalvermittlung).

**Heinz Ostermann, Vorsitzender des Verbandsbereichs Personalvermittlung des BAP e. V., steht gerne für Interviews zur Verfügung.**

### **Pressekontakt**

Stefan Hackel  
PR & Media Consultant  
index Gruppe  
Friedrichstraße 62  
10117 Berlin  
Tel.: +49(0)30/390 88 195  
E-Mail: [s.hackel@index.de](mailto:s.hackel@index.de)