

♦ WHITEPAPER • AUGUST 2026

Bewerbung als Slot Machine

Wie Jobsuchende aktuell auf
Bewerbungsprozesse blicken



Was in diesem Whitepaper steht

Vorwort	03
Objektivität	05
Transparenz und Nahbarkeit	07
Geschwindigkeit im Prozess	08
Eigenes Verhalten	10
Idealer Bewerbungsprozess aus Kandidatensicht	12
Mensch oder Maschine im Prozess	13
Fazit	15
Über die Studie	16

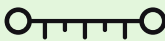
1.044

Befragte



18–65

Jahre Altersspanne



42,5

Jahre Durchschnitt



50/50

Geschlechter



Bewerbung raus, Wochen der Stille



Ein KI-getriebener Bewerbungs-Tsunami? Oder der normale Wahnsinn eines Arbeitsmarkts, der sich dreht?

Wer sich in den vergangenen zwölf Monaten beworben hat, kennt dieses Gefühl: Bewerbung raus, Wochen der Stille, dann – wenn überhaupt – eine Absage, die kaum erklärt, woran es lag. Ist das eine Folge des viel beschworenen, KI-bedingten „Bewerbungs-Tsunami“, den Personalabteilungen derzeit beklagen? Oder schlicht der ganz normale Wahnsinn in einer konjunkturrell schwachen Phase, in der sich der Arbeitsmarkt wieder zugunsten der Arbeitgeber dreht?

Die Arbeitslosenquote lag 2025 im Jahresdurchschnitt bei 6,3 Prozent – so hoch wie seit 2013 nicht mehr. Für Berufseinsteiger kommt ein zweiter Effekt hinzu: Immer mehr Unternehmen lassen KI-Systeme genau jene Routineaufgaben übernehmen, an denen sich Berufsanfänger traditionell die Zähne ausbeißen durften. Mehrere große Wirtschaftsprüfungsgesellschaften kündigten zuletzt etwa an, künftig deutlich weniger Berufseinsteiger einzustellen.

Trotzdem wäre es ein Irrtum, Candidate Experience für ein Thema zu halten, das sich Arbeitgeber nur in Boomzeiten leisten können. In der Pflege, im Handwerk und in anderen Branchen bleibt der Fachkräftemangel akut, ganz egal, wie viele Bewerbungen anderswo eingehen. Wer hier zu langsam entscheidet oder Bewerbende ohne Rückmeldung lässt, verliert Kandidaten an Wettbewerber, die es besser organisieren. Und wer über diese Branchen hinaus Image und Kompetenzen zur Kandidatengewinnung in schlechten Prozessen verbrennt, setzt einen unbeweglichen Talent-Bremsklotz vor die nächste Aufschwungphase.

Ein fairer, nachvollziehbarer und kandidatenorientierter Bewerbungsprozess ist damit keine Kür für gute Zeiten, sondern die Antwort auf einen Arbeitsmarkt, der sich gerade in mehrere Richtungen zugleich verändert.

Um herauszufinden, wie Bewerbungsprozesse aktuell bei Bewerbenden aufschlagen, hat Paul's job im Juli 2026 1.044 Berufstätige durch das Marktforschungsinstitut Bilendi befragen lassen, die sich in den vergangenen zwölf Monaten beworben hatten. Um ein scharf konturiertes Bild der gegenwärtigen Situation zu gewinnen, haben wir uns bewusst gegen klassische Zustimmungsskalen und für zugespitzte, gegensätzliche Antwortalternativen entschieden, zwischen denen sich die Teilnehmenden entscheiden mussten.

Die Mehrheit empfindet Bewerbungsverfahren als „Black Box“ mit unklaren Regeln und ist überzeugt: Am Ende entscheidet weniger die eigene Qualifikation als die Sympathie der Person auf der anderen Seite des Tisches – und die ist nicht frei von Vorurteilen. Bewerbungsprozesse werden so in der Wahrnehmung der Teilnehmenden zum Glücksspiel. Die Antwort darauf? Noch mehr Bewerbungen. Denn mehr Lose im Joblotto bedeuten höhere Gewinnchancen.

Aber lesen Sie selbst. Viel Spaß bei der Lektüre!

6,3 %

Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt 2025

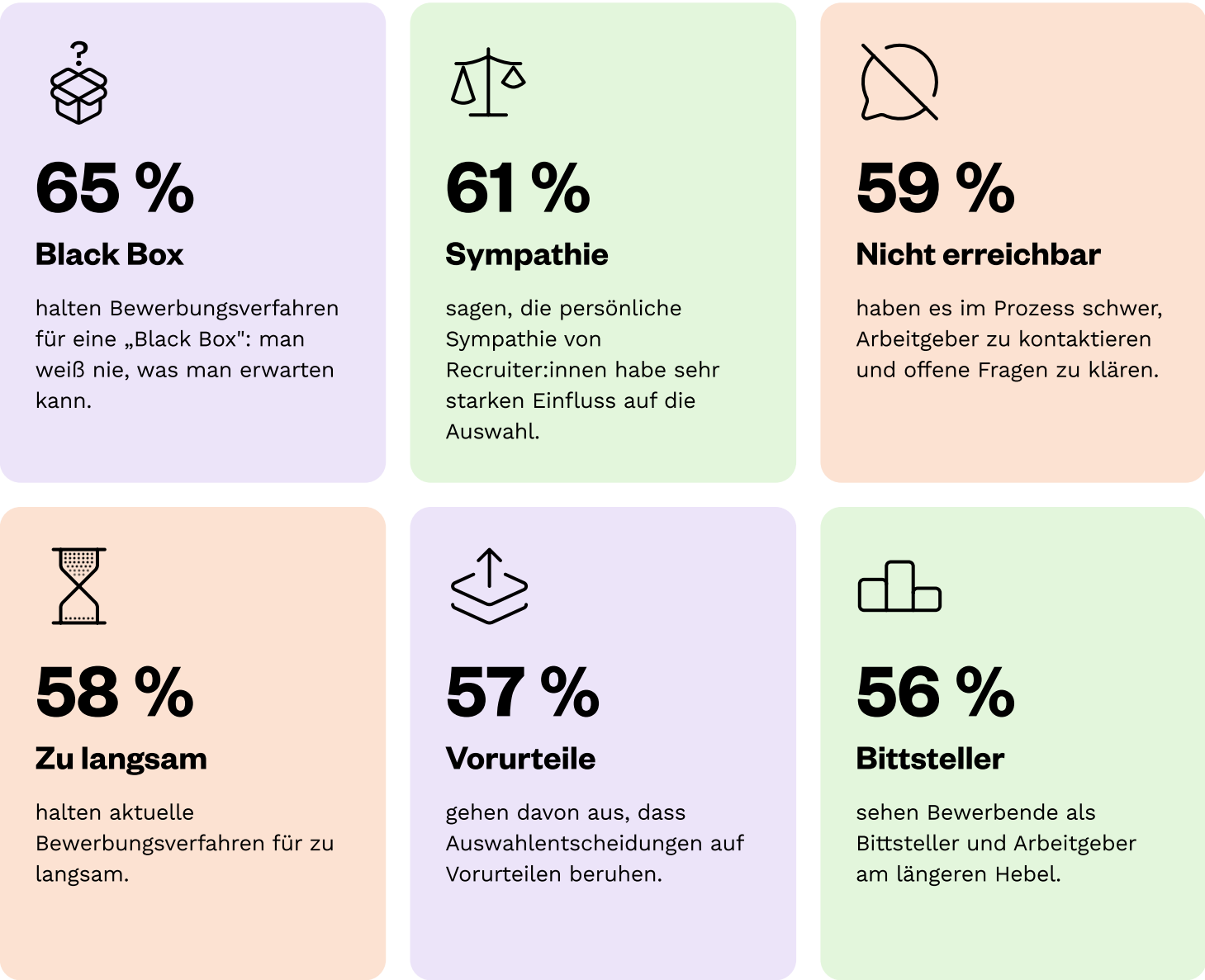
ZUR METHODE

Bewusst gegen klassische Zustimmungsskalen und für zugespitzte, gegensätzliche Antwortalternativen.

Das Ergebnis dürfte HR-Abteilungen nicht gefallen. Sie sollten es trotzdem zur Kenntnis nehmen.

Sechs Zahlen, die HR nicht gefallen werden

Die meisten Fragen stellten zwei gegensätzliche Aussagen gegenüber. Das sind die Mehrheiten.



♦ Die jeweilige Gegenaussage und die Detailwerte nach Alter, Geschlecht und Bildung stehen in den Kapiteln ab Seite 5.

Wer sich bewirbt, rechnet nicht mit einer fairen Prüfung



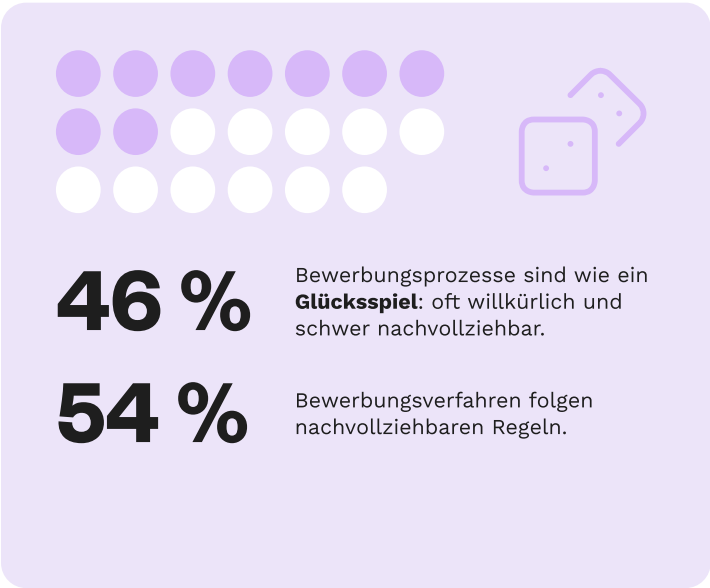
Wer sich aktuell bewirbt, rechnet nicht mit einer objektiven Prüfung seiner Bewerbung. Folgt die Bewerbung nachvollziehbaren Regeln oder gleicht sie eher einem Glücksspiel? Hier entscheiden sich immerhin 46 % für die Glücksspiel-Alternative.

Noch eindeutiger fällt das Urteil im Hinblick auf die Frage aus, inwieweit Auswahlentscheidungen in Bewerbungsverfahren von Vorurteilen geprägt sind, etwa im Hinblick auf Alter, Geschlecht und Herkunft. 57 % der Teilnehmenden gehen davon aus.

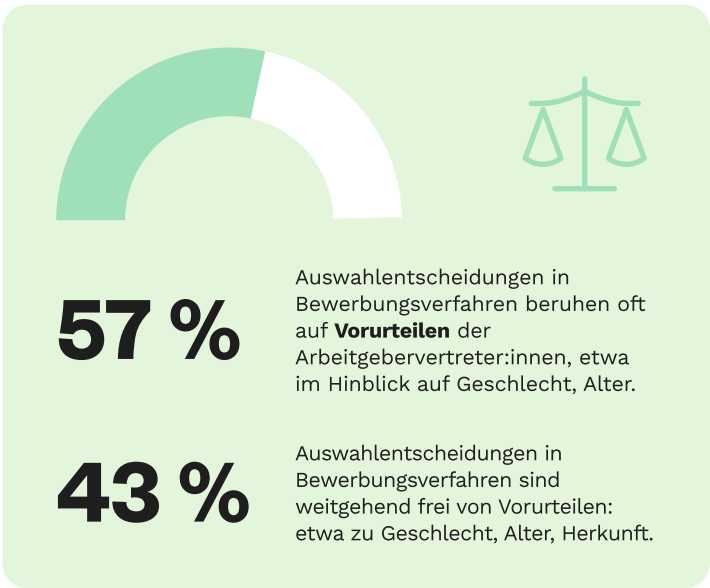
DIE FRAGE IM WORTLAUT

Was trifft nach deiner Erfahrung eher auf Bewerbungsverfahren zu? Wähle jeweils die für dich passende Alternativaussage.

Regeln oder Glücksspiel?



Sind Auswahlentscheidungen von Vorurteilen geprägt?



Nicht die Eignung entscheidet, sondern das Bauchgefühl

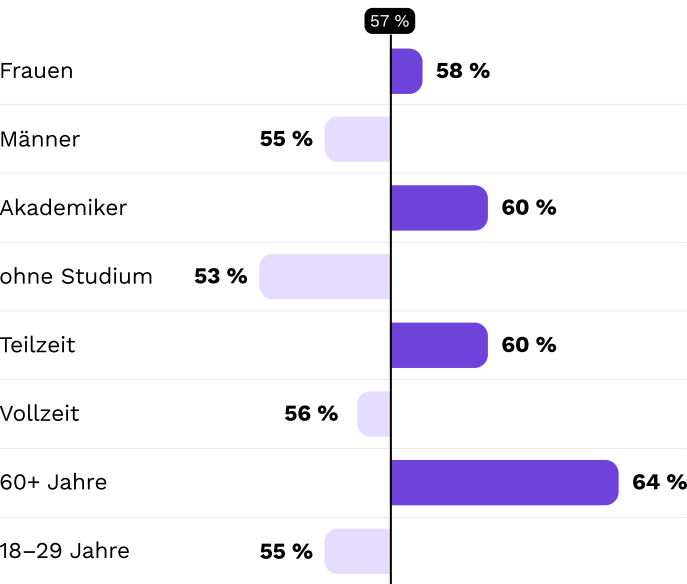
Der Anteil der weiblichen Teilnehmenden, die Vorurteile in Bewerbungsverfahren am Werk sehen, ist mit 58 % kaum stärker ausgeprägt als der der Männer (55 %). Während 60 % der Akademiker Bewerbungsverfahren für vorurteilsbehaftet halten, sind es bei den Nichtakademikern nur 53 %. 60 % der Teilzeitbeschäftigten und 56 % der Vollzeitbeschäftigten halten den Prozess für nicht frei von Vorurteilen. 64 % der über 60-Jährigen schreiben Vorurteilen einen großen Einfluss auf Bewerbungsverfahren zu, bei den 18-29 Jahre alten Teilnehmenden sind es 55 %.

Besonders stark fällt aus Sicht der Jobsuchenden in den aktuellen Bewerbungsverfahren der Faktor „Subjektivität“ ins Gewicht. Ob Bewerbende im Verfahren überzeugen oder nicht, hängt deutlich stärker von den auf Arbeitgeberseite beteiligten Personen ab als von den Qualitäten der Kandidaten. Bei einer entsprechenden Alternativfrage nach Objektivität oder Sympathie als entscheidenden Faktor entscheiden sich im Fall von Recruiter:innen 61 % für den menschlichen Faktor, bei den am Prozess beteiligten Führungskräften sind es sogar 64 %. Entscheidend ist das Bauchgefühl der Person auf der anderen Seite des Tisches – so die Wahrnehmung einer großen Mehrheit der Jobsuchenden.

Eine solche Wahrnehmung widerspricht dem Selbstbild vieler Personalabteilungen, die ihre eigenen Auswahlprozesse eher als strukturiert, objektiv und kriteriengeleitet beschreiben.

Vorurteile in Bewerbungsverfahren – nach Untergruppen

Abweichung vom Gesamtwert 57 %



Objektivität oder Sympathie?

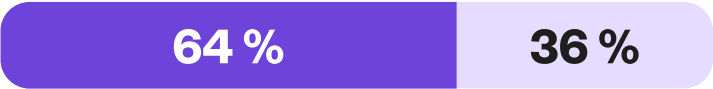
Recruiter:innen



Die persönliche Sympathie von Recruiter:innen hat einen sehr starken Einfluss auf Auswahlentscheidungen in Bewerbungsprozessen.

Bewerbungsverfahren sind objektiv in den Auswahlentscheidungen. Die besten Bewerbenden setzen sich durch.

Beteiligte Führungskräfte



Die persönliche Sympathie von Führungskräften hat einen sehr starken Einfluss auf Auswahlentscheidungen in Bewerbungsprozessen.

Bewerbungsverfahren sind objektiv in den Auswahlentscheidungen. Die besten Bewerbenden setzen sich durch.

Zwei Drittel bewerben sich in eine Black Box



Der Eindruck mangelnder Objektivität, den eine Mehrheit der Jobsuchenden hat, wird stark vom Eindruck fehlender Transparenz begleitet. Für „transparent“ hält aktuelle Bewerbungsverfahren nur eine Minderheit von 35 %. Mehr als zwei Drittel halten sie dagegen für eine „Black Box“ mit unklaren Regeln.

Die Eindrücke mangelnder Objektivität und Intransparenz mischen sich mit einem Gefühl der Machtlosigkeit. „Augenhöhe“ kann nur noch eine Minderheit von 44 % in Bewerbungsverfahren entdecken. 56 % sehen dagegen Bewerbende als „Bittsteller“ und Arbeitgeber „am längeren Hebel“. Das Gefühl von Machtlosigkeit verstärkt sich durch die Erfahrung, Arbeitgeber im Verfahren nicht oder nur schwer erreichen zu können. 59 % haben den Eindruck, Arbeitgeber seien während des Bewerbungsverfahrens schwer zu erreichen, wenn Fragen auftauchen.

Transparent oder Black Box?



Bewerbungsverfahren sind transparent – zum Beispiel im Hinblick auf Abläufe und zu erwartende Antwortzeiten.

Bewerbungsverfahren sind wie eine „Black Box“: man weiß nie, was man erwarten kann.

Augenhöhe oder Bittsteller?



Bewerbende sind Bittsteller. Arbeitgeber sitzen am längeren Hebel.

Bewerbende und Arbeitgeber begegnen sich in Bewerbungsverfahren auf Augenhöhe.

Sind Arbeitgeber gut erreichbar?



Bewerbende haben es im Prozess schwer, Arbeitgeber zu kontaktieren und offene Fragen zu beantworten.

Arbeitgeber sind im Verfahren gut zu erreichen und antworten zeitnah bei individuellen Fragen.

Wer wartet, verliert – und zwar den Bewerber

Bevor das Pendel auf vielen Arbeitsmärkten sich wieder stärker in Richtung Arbeitgeber bewegte, galt Geschwindigkeit im Bewerbungsprozess als Gradmesser für die Kandidatenorientierung von Arbeitgebern. Damit ist es aktuell nicht besonders weit her: 58 % der Jobsuchenden halten aktuelle Bewerbungsverfahren für „zu langsam“, 42 % finden dagegen, dass Arbeitgeber aktuell in einem „angemessenen Zeitraum“ reagieren.

55 % der Teilnehmenden meinen, dass „Arbeitgeber, die langsam“ in Bewerbungsprozessen reagieren, für sie „schnell unattraktiv werden“. 43 % haben sich schon einmal für einen anderen Arbeitgeber entschieden, weil der gewünschte Arbeitgeber zu langsam reagiert hat. Immerhin 23 % berichten, dass sie das Interesse an einem Arbeitgeber verlieren, wenn sie innerhalb von 48 Stunden keine Rückmeldung erhalten. Unter Jobsuchenden im Alter von 30–39 ist dieses Verhalten mit 31 % besonders weit verbreitet. Männer verlieren mit 27 % deutlich häufiger nach 48h ausbleibender Reaktion das Interesse als Frauen (18 %).

Zu langsam oder angemessen?



Bewerbungsverfahren sind zu langsam.

Bewerbungsverfahren sind schnell genug – Arbeitgeber reagieren in einem angemessenen Zeitraum.



55 %

meinen, dass Arbeitgeber, die langsam reagieren, für sie „schnell unattraktiv werden“.



43 %

haben sich schon einmal für einen anderen Arbeitgeber entschieden, weil der gewünschte zu langsam reagiert hat.

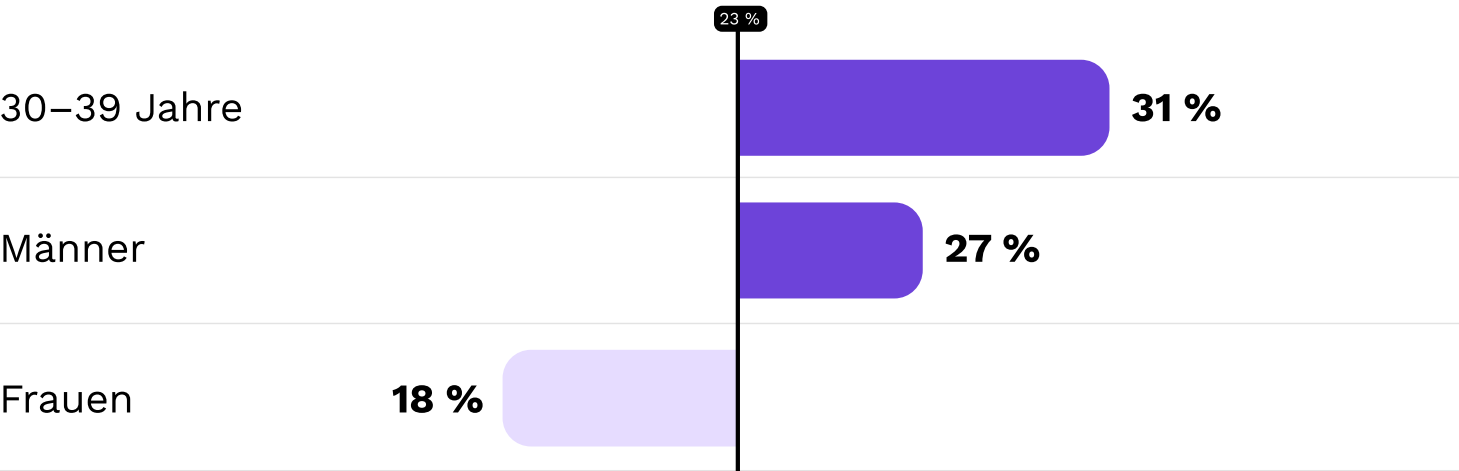


23 %

verlieren das Interesse, wenn innerhalb von 48 Stunden keine Rückmeldung kommt.

48-Stunden-Grenze nach Untergruppen

Abweichung vom Gesamtwert 23 %



Vom Bewerbungs-Tsunami ist noch nichts zu sehen

Aktuell geben 75 % der Teilnehmenden an, sich nur bei „wenigen Unternehmen“ zu bewerben, die wirklich zu ihnen passen. Die große Mehrheit von 65 % hat bei ihrem letzten Bewerbungsverfahren zwischen zwei und zehn Bewerbungen verschickt. Nach einem KI-gesteuerten „Bewerbungs-Tsunami“ sieht das derzeit noch nicht aus.

Allerdings glauben schon jetzt 48 %, dass sich Bewerbende „nicht auf einzelne Wunscharbeitgeber“ konzentrieren sollten und stattdessen „möglichst viele Bewerbungen“ verschicken müssen, um erfolgreich zu sein.

Wenige passende oder möglichst viele?

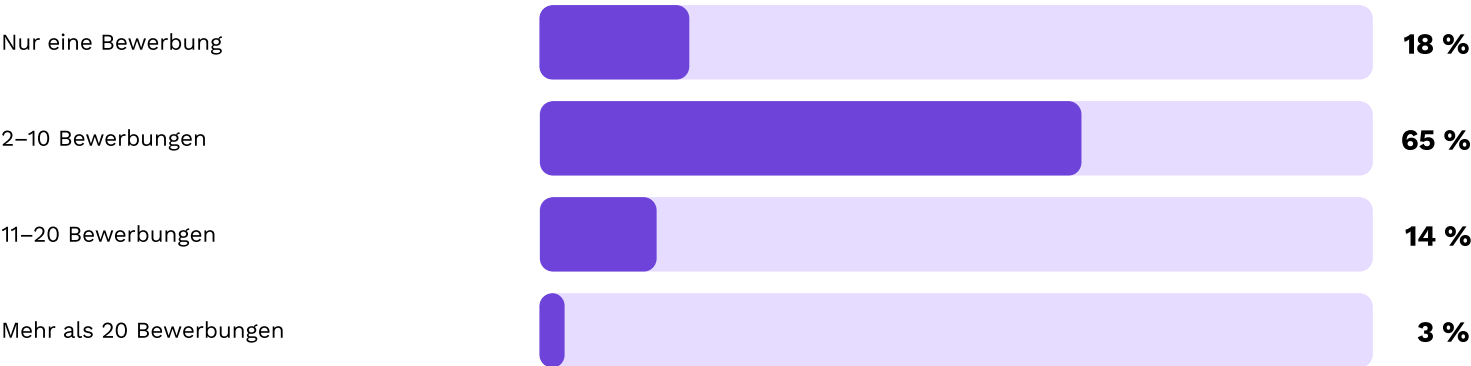


75 %

stimmen zu, sich nur bei „wenigen Unternehmen“ zu bewerben, die wirklich zu ihnen passen.

Vierstufige Zustimmungsskala, Werte für ‚trifft zu‘ und ‚trifft voll und ganz zu‘ zusammengefasst. Basis: n = 1.044

Wie viele Bewerbungen liefen parallel?



Wunscharbeitgeber oder Masse?



Bewerbende müssen möglichst viele Bewerbungen verschicken und dürfen sich nicht auf einzelne Wunscharbeitgeber konzentrieren.

Bewerbende müssen sich auf Jobs und Arbeitgeber konzentrieren, die genau zu ihnen passen.

Die Spirale dreht sich, weil alle sie erwarten

Diese Zahl könnte künftig deutlich zunehmen: 85 % sind überzeugt, dass die durchschnittliche Zahl an Bewerbungen aktuell steigt, die Bewerbende verschicken müssen, um ans Ziel zu gelangen.

Und die Folgen? Dazu haben wir diejenigen gezielt befragt, die davon ausgehen, dass die Zahl steigt. Mehrheitlich gehen sie davon aus, dass Bewerbende verstärkt KI einsetzen, um möglichst viele Bewerbungen verschicken zu können (60 %), weniger wählerisch bei den Job- und Arbeitgeberwünschen werden (58 %) sowie nicht mehr so genau darauf achten, ob sie tatsächlich zum Job passen (50 %).

AUS DEM TEXT-
ABWEICHENDE BASIS

„Dazu haben wir diejenigen gezielt befragt, die davon ausgehen, dass die Zahl steigt.“



85 %

sind überzeugt, dass die durchschnittliche Zahl an Bewerbungen aktuell steigt, die Bewerbende verschicken müssen, um ans Ziel zu gelangen.

Wozu führt das?

Bewerbende setzen verstärkt KI ein, um möglichst viele Bewerbungen zu verschicken.



Bewerbende werden weniger wählerisch bei den Job- und Arbeitgeberwünschen.



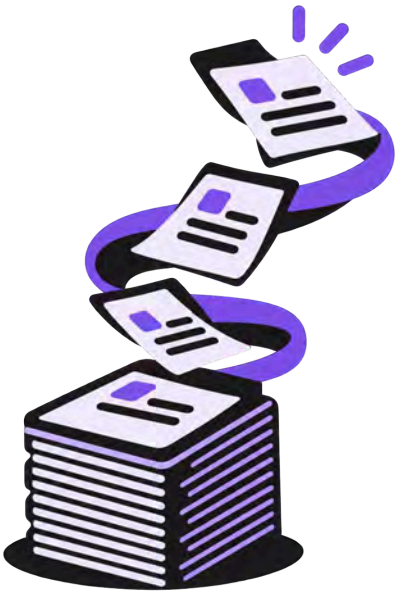
Bewerbende achten nicht mehr so genau darauf, ob sie tatsächlich zum Job passen.



Bewerbende werden unverbindlicher im Verhalten während des Bewerbungsprozesses und halten zum Beispiel Termine nicht ein.



Mehrfachauswahl. Basis: Teilnehmende, die von einer steigenden Zahl ausgehen (n = 887)



Was sich Bewerbende wirklich wünschen



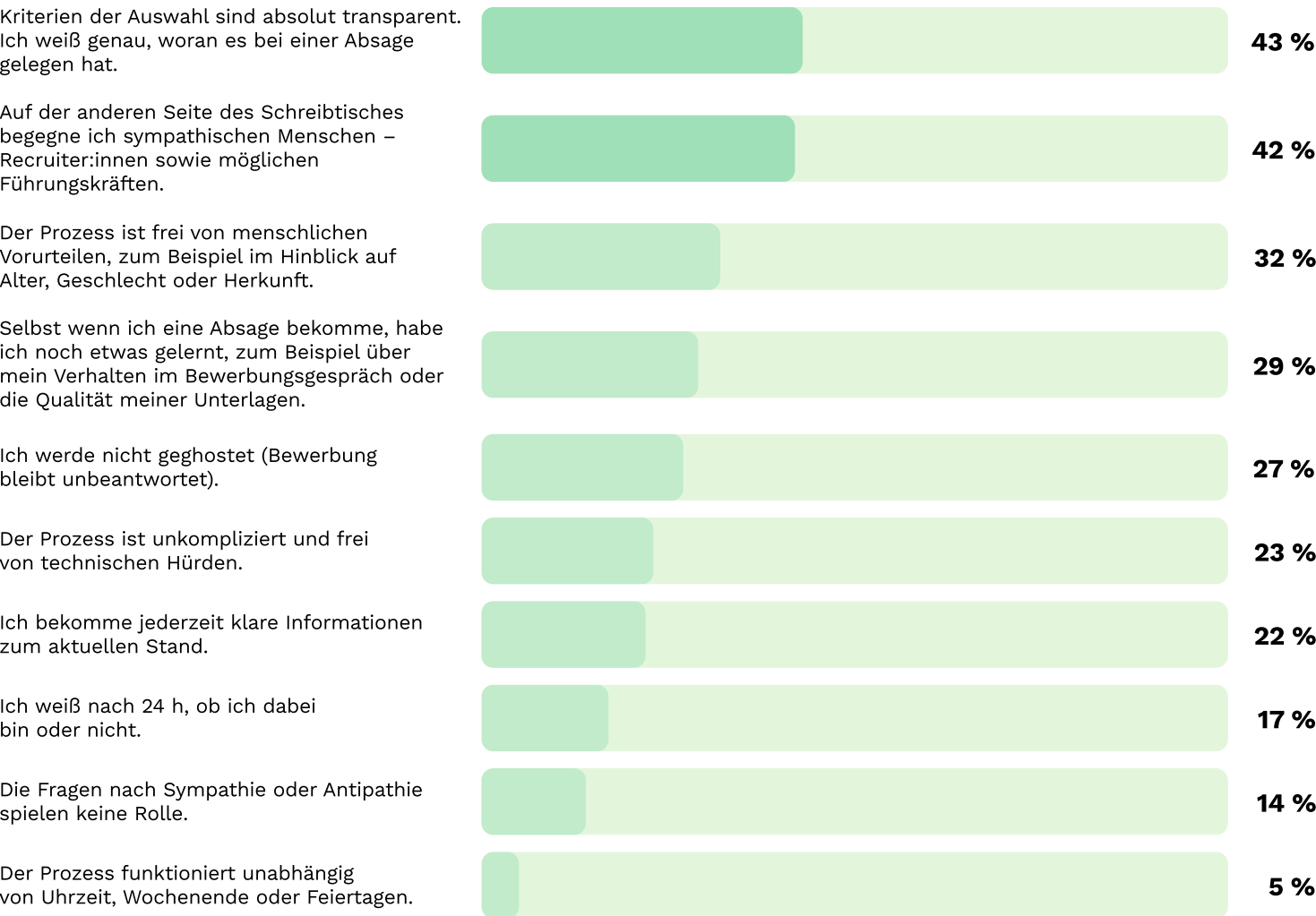
Jobsuchende blicken kritisch auf die aktuelle Praxis in Bewerbungsverfahren. Wie aber stellen sie sich den idealen Bewerbungsprozess vor? Dazu haben wir den Teilnehmenden jeweils zehn Komponenten angeboten, aus denen sie die drei wichtigsten auswählen sollten.

Mit großem Abstand auf den ersten beiden Plätzen wählt die Zielgruppe Transparenz über die Kriterien bei einer Absage (43 %) und der Begegnung mit sympathischen Menschen – Recruiter:innen sowie möglichen Vorgesetzten (42 %). Mit einigem Abstand folgt die Freiheit von Vorurteilen (32 %) sowie eine Coachingpraxis bei Absagen (29 %) und die Abwesenheit von Ghosting (27 %).

AUS DEM TEXT

„Dazu haben wir den Teilnehmenden jeweils zehn Komponenten angeboten, aus denen sie die drei wichtigsten auswählen sollten.“

Die wichtigsten Komponenten eines idealen Bewerbungsprozesses



Drei Antworten aus zehn angebotenen Komponenten möglich. Basis: n = 1.044

Beim Vorsortieren darf die KI ran

Auf der einen Seite die Kritik an fehlender Objektivität, Intransparenz, subjektiven Einflüssen auf Auswahlentscheidungen und langsamen Verfahren, auf der anderen Seite die Sehnsucht nach sympathischen Menschen im Recruitingverfahren. Wie fällt vor diesem Hintergrund die Beurteilung des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz in Bewerbungsprozessen aus?

56 % würden einen klassischen Bewerbungsprozess mit menschlichen Entscheidungen einem weitgehend durch KI gesteuerten Verfahren vorziehen, auch wenn das klassische Verfahren deutlich länger dauern würde. Bei immerhin 44 % ist das allerdings nicht so. Hier gilt: Lieber mehr KI, dafür aber schneller.

In der Altersgruppe der 30–39 Jährigen ist der Anteil derjenigen, die einen sehr kurzen Prozess mit durchgehendem KI-Einsatz bevorzugen, mit 52 % am größten.

Zudem entscheiden sich deutlich mehr Männer (48 %) als Frauen (40 %) bei der Alternative „kurzer Prozess mit KI“ oder „längerer Prozess mit Menschen“ für die KI-Variante.

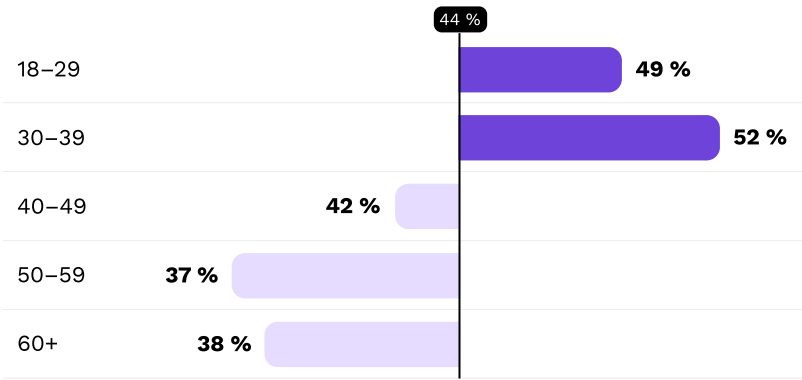
Wir haben die Alternativfrage noch in einer anderen Variante gestellt: Auf der einen Seite die KI-gestützte Vorauswahl anhand überprüfbarer Kriterien, die darüber entscheidet, ob es zum Gespräch mit dem künftigen Vorgesetzten kommt. Auf der anderen Seite ein/eine Recruiter:in, die klassisch die Unterlagen überprüft – und dann entscheidet, ob es zum Gespräch mit der Führungskraft kommt. Hier entscheidet sich eine Mehrheit von 54 % für die KI-gestützte Vorauswahl.

Ganzes Verfahren: Mensch oder KI?



Anteil, der die KI-Variante bevorzugt

Abweichung vom Gesamtwert 44 %



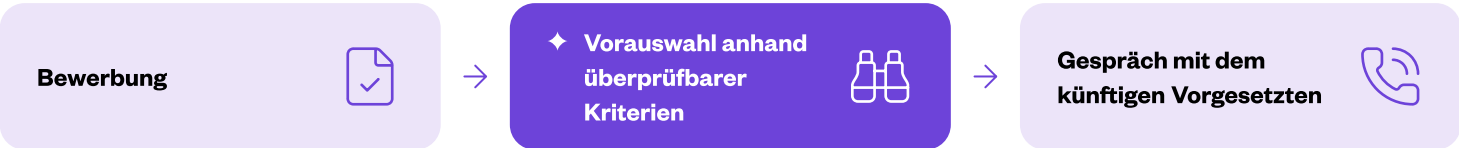
Ein Schritt, den die KI übernehmen darf

Wer entscheidet, ob es zum Gespräch mit der Führungskraft kommt?

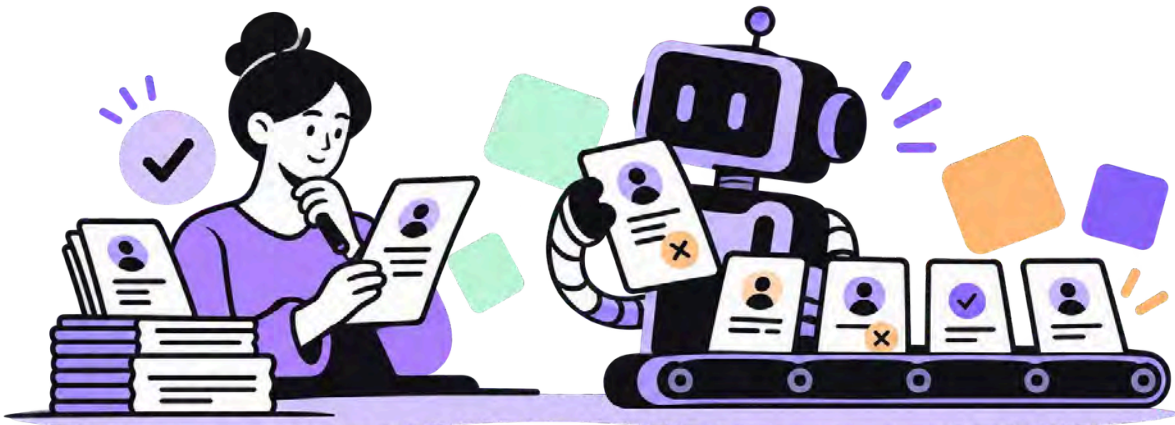


Eine KI-gestützte Vorauswahl anhand überprüfbarer Kriterien entscheidet, ob es zum Gespräch mit dem künftigen Vorgesetzten kommt.

Ein Recruiter oder eine Recruiterin prüft die Unterlagen klassisch und entscheidet dann, ob es zum Gespräch mit der Führungskraft kommt.



Lila gefüllt: der Schritt, den eine Mehrheit der KI überlassen würde.



Ein Automat, dessen Innenleben niemand kennt

Aktuell fühlt sich der Bewerbungsprozess für viele Jobsuchende an wie ein schwer kalkulierbarer Automat. Der Prozess im Innern der Maschine ist abgeschirmt, das Prozessergebnis ungewiss und willkürlich. Um gleich mehrere Faktoren in dem Prozess ist es schlecht bestellt.

◆ Mangelndes Vertrauen

Die Mehrheit vertraut aktuellen Bewerbungsprozessen nicht und hält Auswahlentscheidungen in Bewerbungsverfahren für vorurteilsbehaftet und abhängig von subjektiven Entscheidungen. Das erschüttert die Grundannahme, auf der jeder faire Bewerbungsprozess beruht: Dass die passendste Person gewinnt, nicht die charmanteste oder diejenige, die am meisten Glück im Bewerbungsspiel hat.

◆ Der zweite Faktor ist Tempo

Solange sich der Arbeitsmarkt Richtung Arbeitgeber verschiebt, sinkt der ökonomische Druck auf Unternehmen, schnell entscheiden zu müssen. Mit jeder Reaktionslücke und mit jeder verzögerten Reaktion wächst zugleich der Frust auf Kandidatenseite: Die meisten empfinden aktuelle Verfahren als zu langsam, was Zielarbeitgeber schnell unattraktiv werden lässt. Wer hier auf Zeit spielt, verliert am Ende die besten Kandidaten.

◆ Der dritte Faktor ist die Bewerbungsspirale selbst

Aktuell bewirbt sich die große Mehrheit der Jobsuchenden noch gezielt bei wenigen Unternehmen, die wirklich passen. Fast zwei Drittel von ihnen verschicken zwischen zwei und zehn Bewerbungen. Vom oft zitierten „Bewerbungsunami“ ist bei der Mehrheit derzeit noch wenig zu sehen. Aber mehr als acht von zehn Jobsuchenden rechnet damit, dass künftig mehr Bewerbungen nötig sein werden, um einen Job zu ergattern. Die Folge: Mehr Bewerbende nehmen KI zur Hilfe, werden weniger wählerisch und kritisch im Hinblick darauf, ob sie für Jobs tatsächlich geeignet sind. Diese Erwartung kann sich selbst erfüllen: Wer glaubt, dass alle anderen mehr verschicken, schickt irgendwann selbst mehr.

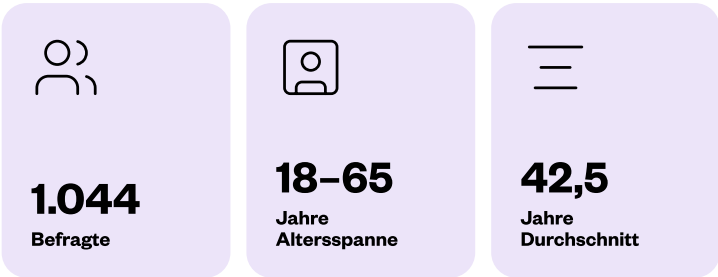


Über die Studie und über Paul's job

Über die Studie

Im Auftrag von Paul's job hat das Marktforschungsinstitut Bilendi im Juli 2026 1.044 Voll- oder Teilzeitbeschäftigte (ab 29 Wochenstunden) aus Deutschland befragt.

Sämtliche Teilnehmenden hatten sich in den vergangenen 12 Monaten um einen Job beworben. Die Teilnehmenden waren zwischen 18 und 65 Jahren alt, das Durchschnittsalter lag bei 42,5 Jahren. Die Hälfte der Teilnehmenden war männlich, die andere Hälfte weiblich.




 www.paulsjob.ai

Über Paul's job

Paul's job ist ein Technologieunternehmen aus Berlin, das im Auftrag seiner Kunden die DSGVO-konforme Automatisierung von Geschäftsprozessen mit Hilfe agentischer KI vorantreibt. Recruitingprozesse zum Beispiel laufen in den meisten Unternehmen derzeit nur langsam und personalintensiv ab. Bewerbungen werden gesammelt, manuell geprüft und zeitverzögert bearbeitet. Dieses Modell ist historisch gewachsen, weil Recruiting lange Zeit kein Faktor für die betriebswirtschaftliche Steuerung von Organisationen war.

Mit den von Paul's job entwickelten KI-Lösungen entsteht hier ein großer Hebel, da zentrale Recruiting-Prozesse erstmals in Echtzeit ablaufen können – unabhängig von Wochentagen und Uhrzeiten.

Kontakt

HR-Präsenz
ein Angebot der
Böcker Theisen Consult GmbH & Co KG
Dr. Manfred Böcker
Grüner Weg 28
50825 Köln
E-Mail: mb@hr-praesenz.de
Mobil: 0170 3230531
www.hr-praesenz.de