

Bewerber-Ghosting: Was kleine Teams beeinflussen können und was nicht

PDF-Fassung 1.0 · Stand: 23. Oktober 2026

Artikel-Veröffentlichungsdatum laut CMS: 23. Oktober 2026

<https://talent360.io/blog/bewerber-ghosting>



Inhalt

Das Wichtigste in 30 Sekunden

Was bedeutet Bewerber-Ghosting in der Zeitarbeit?

Welche Zahlen gibt es dazu wirklich?

Was kannst du beeinflussen und was nicht?

Warum ist die Lücke zwischen Zusage und erstem Arbeitstag der kritische Punkt?

Was tust du mit den Kandidaten, die nicht mehr antworten?

Was sollte ein kleines Team konkret ändern?

Welche Quellen liegen der Einordnung zugrunde?

Das Wichtigste in 30 Sekunden

Ein Bewerber antwortet nicht mehr oder erscheint nicht zum vereinbarten Termin. Nicht jeder Abbruch lässt sich verhindern. Klare nächste Schritte, kurze Wartezeiten und verlässliche Zuständigkeiten machen den eigenen Anteil am Ablauf überprüfbar.

- Unterscheide Absage, Nichterreichbarkeit und Nichterscheinen.
- Halte bis zum Einsatzbeginn Kontakt und Erwartungen klar.
- Dokumentiere Abbrüche, statt jeden Fall als Ghosting abzulegen.

Was bedeutet Bewerber-Ghosting in der Zeitarbeit?

Bewerber-Ghosting bezeichnet den Abbruch der Kommunikation durch eine Person, die sich bereits beworben oder zugesagt hat. Sie antwortet nicht mehr, erscheint nicht zum Termin oder tritt den Einsatz nicht an. Der Unterschied zur Absage liegt darin, dass keine Entscheidung mitgeteilt wird und der Vorgang offen bleibt.

Diese Abgrenzung ist wichtig, weil sie über die Reaktion entscheidet. Eine Absage beendet einen Vorgang sauber. Ghosting lässt ihn im Bestand liegen, blockiert einen Platz in deiner Planung und erzeugt eine zweite Runde Arbeit.

Ein Bewerbungsabbruch passiert vor dem Absenden. Prüfe deshalb auch den Weg zwischen Anzeigenbesuch und vollständig eingegangener Bewerbung.

In der Zeitarbeit kommt eine Besonderheit dazu. Ein Teil der Bewerbenden weiß nicht, wer nach der Zusage sein Arbeitgeber wird. Wer das nicht früh und in einfachen Worten erklärt, verliert Menschen an einer Stelle, an der sie eigentlich schon zugesagt hatten.

Diese Unsicherheit sieht von außen aus wie Desinteresse. Sie ist aber eine offene Frage, die niemand beantwortet hat.

Welche Zahlen gibt es dazu wirklich?

Die hier verwendeten Quellen liefern keine belastbare Ghosting-Quote speziell für die deutsche Zeitarbeit. Deshalb arbeitet dieser Beitrag mit den Abbrüchen, die du im eigenen Betrieb messen kannst. Eine Quote aus einer anderen Zielgruppe lässt sich nicht ohne Weiteres übertragen.

Miss zugesagte Termine und tatsächlich erschienene Personen getrennt nach Berufsgruppe und Prozessschritt. Erfasst du zusätzlich Absagen und noch offene Rückmeldungen, werden diese Fälle nicht versehentlich als Ghosting gezählt.

Diese eigene Messung ist mehr wert als jede Branchenzahl. Sie bildet deine Region ab, deine Berufsgruppen und deinen Ablauf. Zwei Zahlen genügen für den Anfang.

Wie viele vereinbarte Termine sind wahrgenommen worden und wie viele zugesagte Personen haben den Einsatz tatsächlich angetreten. Beide Werte lassen sich ohne zusätzliches Werkzeug führen.

Was kannst du beeinflussen und was nicht?

Die Trennung ist die eigentliche Arbeit an diesem Thema. Ein Teil der Ursachen liegt in deinem Ablauf und lässt sich durch klarere Zuständigkeiten und Kommunikation bearbeiten. Ein anderer Teil liegt beim Kandidaten, beim Wettbewerb oder in seiner Lebenslage. Wer beides vermischt, arbeitet an der falschen Stelle.

Auf einen Blick

Beeinflussbar	Nicht beeinflussbar
Wie schnell die erste Antwort kommt	Ob ein anderer Anbieter schneller war
Über welchen Kanal du antwortest	Ob der Kandidat Telefonanrufe grundsätzlich ignoriert
Ob der Kandidat weiß, wer sein Arbeitgeber wird	Ob ihm der Einsatzbetrieb persönlich zusagt
Ob Einsatzort, Schicht und Anfahrt vor der Zusage geklärt sind	Ob sich seine private Lage kurzfristig ändert
Ob du zwischen Zusage und erstem Arbeitstag Kontakt hältst	Ob er parallel eine Festanstellung findet
Ob eine Absage überhaupt bei ihm ankommt	Ob er auf eine Absage reagiert

Die linke Spalte hat eine Gemeinsamkeit. Sie besteht aus Entscheidungen, die dein Team trifft, nicht aus Eigenschaften des Bewerbermarktes. Sie ist damit der einzige Ort, an dem Arbeit an diesem Thema etwas verändert.

Die rechte Spalte ist trotzdem nicht wertlos. Wer weiß, dass ein Teil der Fälle außerhalb liegt, hört auf, das Team dafür verantwortlich zu machen. Das ist keine Nebensache. Ein Disponent, der jede Absage als eigenen Fehler bewertet, hört irgendwann auf, Termine überhaupt zu vereinbaren.

Warum ist die Lücke zwischen Zusage und erstem Arbeitstag der kritische Punkt?

Zwischen der Zusage und dem ersten Arbeitstag liegen in der Zeitarbeit oft mehrere Tage. In dieser Zeit hört der Kandidat nichts, sein Wettbewerbsangebot ist aber weiter aktiv. Wer diese Lücke ohne Kontakt lässt, verliert die Zusage genau dort und erfährt es erst am Einsatztag.

Diese Lücke ist der teuerste Punkt im ganzen Ablauf. Bis dahin hast du gesucht, telefoniert, das Profil geschickt, den Kunden überzeugt und den Termin abgestimmt.

Der Kunde hat die Schicht eingeplant. Fällt die Person am ersten Tag aus, verlierst du nicht eine Bewerbung, sondern eine Besetzung und ein Stück Verlässlichkeit beim Kunden.

Für Einsätze mit wechselnden Orten kommt ein zweiter Punkt dazu. Der Kandidat entscheidet nach der Anfahrt zum tatsächlichen Werk und nicht nach dem Firmennamen.

Steht im Profil nur die Rechnungsadresse des Kunden, klärt sich die Entfernung erst kurz vor Einsatzbeginn. Der Einsatzort ist der tatsächliche Arbeitsort beim Kunden.

Er muss für Suche, Anfahrt und Einsatzplanung eindeutig hinterlegt sein.

Was tust du mit den Kandidaten, die nicht mehr antworten?

Für deinen Ablauf

Halte den Vorgang nicht offen. Setze eine feste Regel, nach wie vielen Kontaktversuchen und über welchen Kanal du den Vorgang schließt und schreib den Grund an den Datensatz. Ohne diesen Grund wiederholt sich derselbe Fehlschlag beim nächsten Auftrag mit derselben Person.

Zwei Dinge gehören dabei getrennt. Der Vorgang wird geschlossen, der Kandidat bleibt im Bestand, wenn die Rechtsgrundlage dafür vorliegt. Ein Kandidat, der im Frühjahr nicht erschienen ist, kann im Herbst der passende sein. Die Voraussetzungen dafür stehen im verlinkten Beitrag [Talentpool](#).

Bei der eigenen Absage gilt das Umgekehrte. Sie muss ankommen, sie braucht aber keine Detailbegründung. Ein Anspruch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, gerechnet ab dem Zugang der Ablehnung.

Eine sachliche Absage ohne Bewertung der Person ist deshalb der übliche Weg.

Was sollte ein kleines Team konkret ändern?

Für den Anfang helfen drei konkrete Vereinbarungen. Plane Zeit für ihre Einführung ein und lege fest, woran ihr die Wirkung überprüft. Wie schnell sich die Ergebnisse verändern, hängt von eurem Ablauf und der Zahl der Bewerbungen ab.

1. **Ein verbindliches Antwortziel.** Lege fest, wie schnell neue Bewerbungen während eurer Arbeitszeiten beantwortet werden. Nutze einen geeigneten, mit dem Bewerber vereinbarten Kontaktweg.
2. **Kontakt in der Lücke.** Zwischen Zusage und erstem Arbeitstag mindestens ein Kontakt, mit Einsatzort, Uhrzeit, Ansprechpartner vor Ort und Anfahrt.
3. **Schließen mit Grund.** Jeder abgebrochene Vorgang wird geschlossen und der Grund wird am Datensatz festgehalten, nicht in einer Notiz im Postfach.

Keiner dieser drei Punkte ist neu. Neu ist nur, dass sie verbindlich gelten und nicht davon abhängen, wer gerade Zeit hat. Genau daran scheitert es in kleinen Teams. Nicht am Wissen, sondern an der Verbindlichkeit im Tagesgeschäft.

Eine ergänzende Einordnung zu Kanälen, Rechtsgrundlagen und Vorlagen steht im verlinkten Beitrag Bewerberkommunikation. Wie schnell die erste Antwort sein muss, behandelt Wie schnell müssen Personaldienstleister auf Bewerbungen reagieren.

Wofür Personaldienstleister Anfragen, Kandidaten und Reichweite in einem System führen, steht auf Die Plattform für Zeitarbeit und Personalvermittlung.

Welche Quellen liegen der Einordnung zugrunde?

Eine Ghosting-Quote steht hier bewusst nicht. Die hier herangezogenen Quellen tragen keine allgemeine Ghosting-Quote für die deutsche Zeitarbeit. Der Gesetzesverweis erläutert die Frist für Ansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz; die Prozessvorschläge sind praktische Empfehlungen.

- § 15 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz · Bundesministerium der Justiz · Entschädigung und Frist