

Wie Bewerber sinnvoll KI einsetzen können

Künstliche Intelligenz lässt sich für Bewerbungsschreiben oder zur Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen zielgerichtet nutzen. Doch Vorsicht: Um der Flut von Bewerbungen Herr zu werden, nutzen Unternehmen ihrerseits KI – mit teils unangenehmen Folgen.

Von Matthias Schiermeyer

Künstliche Intelligenz zu nutzen, um die Einstellungschancen bei einem neuen Arbeitgeber zu erhöhen, liegt auf der Hand. In der Folge landen immer mehr KI-generierte Bewerbungen in den Postfächern gerade größerer Unternehmen. Diese nutzen ihrerseits die Technologie immer öfter, um den Andrang zu bewältigen. Wie sieht ein sinnvoller Umgang mit KI aus, um aus der Bewerbermasse herauszuragen?

— Wie häufig wird KI bei Bewerbungen eingesetzt?

Die Recruiting-Plattform Stepstone hat jüngst in einer Studie ermittelt, dass gut 60 Prozent der Jobsuchenden Künstliche Intelligenz verwenden. „Das halte ich für den Kontext von Stepstone für total realistisch, weil auf der Plattform vor allem mittelständische und große Unternehmen inserieren, die einen regen Umgang mit aktuellen Anwendungssystemen wie ChatGPT pflegen“, sagt Johannes Junker, Karriere-Coach am Inqua-Institut. Es hat seinen Hauptsitz in Berlin sowie Standorte unter anderem in Stuttgart, Tübingen und Freiburg. „Ich kann aus der Coaching-Praxis bestätigen, dass gefühlt jede zweite Bewerbung zumindest mit KI-Unterstützung erstellt wird – eher mehr.“

— Welche KI-Tools bieten sich an?

ChatGPT ist in aller Munde, doch es gibt noch andere große Anbieter mit unterschiedlichen Stärken: Gemini von Google zum Beispiel. Perplexity eignet sich sehr gut zur Recherche, vor allem wenn man nicht die Premium-Version von ChatGPT zur Verfügung hat. Zur Erstellung von ansprechenden Bewerbungsunterlagen präferiert der Karriere-Coach Canva – eine Software, die in der Regel von Designern oder auf Social Media

genutzt wird. Erhältlich seien attraktive Bewerbungsvorlagen und eine ziemlich gut entwickelte KI-Funktion. „Das lohnt sich, wenn man schicke Bewerbungsunterlagen haben möchte und einem das Design wichtig ist.“

— Was ist die Schwäche des KI-Einsatzes?

In der Stepstone-Umfrage monieren gut zwei von drei Recruitern (69 Prozent), dass KI-unterstützte Bewerbungsunterlagen weniger individuell auf die ausgeschriebene Stelle angepasst seien – fast drei von vier Teilnehmern (73 Prozent) empfinden sie als weniger authentisch. Oft würden Qualifikationen übertrieben dargestellt (75 Prozent).

Kurzum: KI nivelliert die Aussagekraft einer Bewerbung auch mit der Folge, dass qualifizierte Talente dann leichter übersehen werden. „Das ist sehr gut möglich“, meint Johannes Junker. „Gerade im Bewerbungsschreiben werden sehr viele Phrasen wiederholt, denn ChatGPT greift auf die Inhalte zu, die es im Netz gibt.“ Dann gebe es immer wieder den gleichen Einstiegssatz. So werde das ganze Feld der Bewerbenden verwässert, und nur ein gut geschulter Recruiter könne unterscheiden, wer bei den vielen verschiedenen Unterlagen auf die Stelle passt.

— Glättet die KI Schwächen im Lebenslauf?

„Das ist ein wichtiger Punkt, weil es letztlich um eine gewisse Authentizität in der Bewerbung geht – gleichzeitig möchte ich mich in der Bewerbung möglichst positiv darstellen in Bezug auf die Stelle“, sagt Junker. Bei

Schwachstellen oder Lücken in einem nicht linearen Lebenslauf lasse sich mit der KI wie mit einem Menschen kurz in einen Austausch gehen. In etwa so: „Ich habe ein Problem in meinem Lebenslauf – was würdest du mir empfehlen, wie ich das im Lebenslauf oder im Anschreiben darstellen könnte? Gib mir doch mal drei Vorschläge.“



Foto: Inqua-Institut

„Ich empfehle in der Praxis grundsätzlich, sich mit dem Thema Datenschutz und KI zu beschäftigen.“

Johannes Junker,
Karrierecoach des
Inqua-Instituts

Die KI kann eine Art unterstützender Sparringspartner sein. „Am Ende muss die Person selbst entscheiden, wie authentisch sie sich in einer Bewerbung zeigen will.“

— Wie lässt sich Individualität sichtbar machen, um bei den Bewerbern herauszuragen?

Der Inqua-Experte empfiehlt, so viele Textentwürfe wie möglich selbst anzufertigen. Also: Was motiviert mich, in dem Unternehmen zu arbeiten? Was reizt mich an der ausgeschriebenen Stelle? Was habe ich in der Vergangenheit gemacht, das auf diese Bewerbung einzahlt? Diese Fragen sollte man sich schon vorher beantwortet haben. Ohne ein bisschen eigene Verve würde die KI den Text sehr stark glätten. Nun bietet die Premium-Version von ChatGPT eine Personalisierungsfunktion, die im Bewerbungsprozess viel Arbeit abnimmt. „Da habe ich die Möglichkeit, meinen eigenen Twist reinzubringen“, sagt Junker. „Zum Beispiel kann ich Textproben der KI übergeben und ihr mitteilen: Das ist eine Bewerbung, die ich früher selbst geschrieben habe; dieser Ton ist mir wichtig, und mir ist wichtig, dass es nicht zu steif wirkt.“ Unter den Ergebnissen muss man schauen, was sich am authentischsten anfühlt. „Am Ende

ist die KI nur so gut wie das, was wir oben reinpacken“, sagt Junker.

— Wie setzen Arbeitgeber KI-Tools ein?

Weil KI das Bewerben erleichtert, steigt die Zahl der Bewerbungen insgesamt. Manche Arbeitgeber sehen sich regelrecht überschwemmt und nehmen ihrerseits KI zu Hilfe, um sich die Auswahl zu erleichtern. Junker sieht diesen Effekt aus eigener Erfahrung bestätigt. „Es ist leicht, eine Bewerbung zu replizieren; ich kann der KI mitteilen: Hier sind die anderen Stellenausschreibungen, bitte erstelle mir neue Bewerbungen dafür.“ Dann wird in 30 Minuten erledigt, wofür früher mehrere Tage nötig waren. Die Folge: Es werden viel mehr Bewerbungen rausgeschickt. Damit wird aber auch die Sichtung umfangreicher, sodass die Arbeitgeber ihre Auswahlprozesse optimieren müssen.

— Kann KI in der Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen helfen?

Mit den Bewerbungsunterlagen durchzudringen, ist das eine – im Vorstellungsgespräch Interesse zu wecken, ist das andere. Auch da hilft Künstliche Intelligenz. Zur Vorbereitung kann der Bewerber beispielsweise erkunden, welche schwierigen Fragen ihn möglicherweise zu der spezifischen Stelle erwarten. Dann kann er bewerten: Mit welcher Frage fühle ich mich unsicher und was sind mögliche Antwortmöglichkeiten?

— Welche Rolle spielt der Datenschutz?

Einerseits soll der Bewerber der KI genaue Daten vermitteln, um am Ende einen individuellen Vorschlag zu erhalten – andererseits ist Vorsicht geboten bei der Preisgabe persönlicher Daten. Ein echter Zwiespalt. Junker regt zur Sensibilität an. Jede Person müsse für sich eine Antwort finden – „das kann ihr kein Karriere-Coach abnehmen“.