

# ChatGPT und Co.: Die KI-Bewerber

Von Deike Uhtenwoldt



Im ersten Anlauf hat der Bewerber alles richtig gemacht, seinen Lebenslauf hochgeladen, die Gehaltsvorstellung eingetragen und ein Anschreiben mitgeschickt – obwohl das kein Pflichtfeld ist. Eine Stufe weiter im Auswahlprozess soll er eine Maßnahme für eine Fallstudie vorschlagen und kalkulieren. Eine Arbeit, die er der Sprachsoftware ChatGPT überlässt. Die Folge: Im Vorstellungsgespräch kann er Rückfragen zu seiner Datenauswertung nicht beantworten, bestreitet aber jegliche Fremdleistung und erhält eine Absage. Anders die Bewerberin, die gleich zum Start ihrer Präsentation Künstliche Intelligenz als Quelle nennt, aber mit Hinweis auf eigene Erfahrungen auch andere Maßnahmen als die Maschine empfiehlt. „Das kam sehr positiv an“, berichtet Personalmanagerin Deborah Dudda-Luzzato aus der Praxis ihres Arbeitgebers, des Modeunternehmens Hugo Boss.

Dudda-Luzzato ist im Bundesverband der Personalmanager (BPM) als Leiterin der Fachgruppe Recruiting aktiv und hat eine Trendstudie mit Zukunftsszenarien zusammen mit der Hochschule Ludwigshafen auf den Weg gebracht. Ein Ergebnis: „Die deutschen Personalabteilungen gehen nicht davon aus, dass sich das Recruiting in den nächsten 15 bis 20 Jahren komplett automatisiert.“ KI bewirbt sich bei KI, und am Ende gibt es einen automatisierten Arbeitsvertrag: Dieses Szenario sei unwahrscheinlich: „Die KI hat keine Meinung, aber im Recruiting-Prozess muss am Ende eine Entscheidung getroffen werden“, sagt sie. Ein Grundsatz, der der bisherigen Rechtslage und ethischen Grundsätzen entspricht: Das letzte Wort bei einer Stellenneubesetzung muss der Mensch behalten.

## **Wen macht die KI überflüssig?**

Dennoch hat sich laut Trendstudie der Bewerbungsprozess durch KI verändert, beschleunigt und individualisiert. Wenn Sprachsysteme Stellenanzeigen verfassen, Bildprogramme diese grafisch optimieren und Datenmanagementsysteme bei der Durchsicht von Bewerbungen oder der Mitarbeitererfassung unterstützen, gewinnen Personaler Zeit. „Die internen Recruiting-Teams können sich viel mehr mit den Menschen beschäftigen“, sagt Dudda-Luzzato. Die Befürchtung, KI könne Personalabteilungen überflüssig machen, teilten die befragten Experten in der Trendstudie nicht. Treffen könne es aber sehr wohl externe Berater und Headhunter: „Das könnte wegfallen, weil die internen Teams das zukünftig selber abdecken.“

Personal-Roboter vor Karriereberatung, auf diese Formel läuft es hinaus, folgt man dem „Institute for Competitive Recruiting“ von Wolfgang Brickwedde. Der frühere Personalmanager von SAP zeigt Arbeitgebern, wie sie ihre Personalbeschaffung mit digitalen Technologien optimieren können. „Nicht die KI wird die Recruiter ersetzen, sondern Recruiter, die mit KI umgehen können, werden das tun“, sagt er. Das gelte entsprechend für die Bewerber. Wer von der Jobsuche bis zur Vorbereitung auf das Interview KI einbezieht, beweise Effizienz. Der Berater hat auch schon mal vor Berliner Publikum vorgeführt, wie ChatGPT Lebenslauf und Anschreiben in Sekundenschnelle auf ein Stellenangebot anpassen kann. Erst in einer formalen Version, dann nach der „Storytelling“-Methode, schließlich, passend zur Zuhörerschaft, in Berlinerisch. „80 bis 90 Prozent kann man davon nehmen, den Rest muss man dann noch selber schreiben“, sagt er.

## **Arbeitgeber mehr betroffen als Bewerber**

Anders gesagt: Wer digitale Helfer bei der Stellensuche kreativ und kritisch nutzt, sich also nicht das Denken abnehmen lässt, kann Schreibblockaden lösen, Zeit und Professionalität gewinnen. „ChatGPT hat das gesamte Wissen der Karriereberater gelernt“, sagt Brickwedde. Bei neuen Berufen wie KI-Dolmetscher allerdings, „Prompt Engineer“ genannt, oder bei Aufgaben wie der künftigen Regulierung neuer Technologien fehlen der KI noch die Grundlagen.

Ein größeres Problem als die Bewerber haben die Arbeitgeber. Sie müssen rausfinden, ob Unterlagen von der KI oder den Kandidaten verfasst wurden. „Maximal 60 Prozent der von Software geschriebenen Texte werden als solche erkannt“, sagt Brickwedde. Hingegen würden 30 Prozent der von Menschen verfassten Texte der KI zugeordnet. Das erschwert Rückschlüsse auf die Motive und Persönlichkeit der Bewerber.

„Das Risiko von Fehlinterpretationen auf Basis der sogenannten vollständigen Bewerbungsunterlagen ist hoch wie nie“, sagt Branchenexperte Stefan Scheller. Auf seinem Portal „Persoblogger.de“ hat er eine Diskussion losgetreten, ob die klassische Bewerbung aus Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnissen durch Skill-Tests ersetzt werden sollte, wie es in digitalen Berufen schon verbreitet sei.

## **Prüft ein Mensch oder Software Unterlagen?**

Zumindest das Anschreiben sieht Scheller kritisch, weil es oft falsch genutzt werde: „Statt Motive zu verdeutlichen und Informationen zu ergänzen, die nicht aus dem Lebenslauf sichtbar sind, wird ein langweiliges Begleitschreiben verfasst.“ Schön säuseln, dem Arbeitgeber schmeicheln und professionell formulieren, das kann die KI rasant – und sie darf den Bewerbern auch Arbeit abnehmen, findet der Personalmanager des IT-Dienstleisters

Datev. Ins Zeug legen sollen sich Kandidaten lieber im neuen Job, Kontaktaufnahme und Auswahlverfahren hingegen so bequem wie möglich sein. Damit rückt das Anforderungsprofil in den Fokus und die Frage, wer es im Bewerberpool am besten erfüllt. Bei der Beantwortung unterstützt laut BPM-Studie zukünftig KI-gestützte Software – und macht maschinelle Bewerbungen noch effektiver. „Dann kommuniziert ein Algorithmus mit einem anderen, und die Verständigung klappt reibungslos“, so Scheller.

Bewerber sollten also erkunden, wie ein Unternehmen aufgestellt ist und ob zunächst ein Mensch oder Software die Unterlagen prüft. Im ersten Fall, etwa einem Handwerksbetrieb, geht es um Authentizität, im zweiten um Schlüsselwörter. „Bei internationalen Konzernen gehen wir davon aus, dass irgendwo Software im Erstkontakt eine Rolle spielt“, sagt Scheller. Dann stellt man der Maschine am besten den Lebenslauf zur Verfügung und bittet sie, sich in die Lage einer anderen KI zu versetzen und passende Schlüsselwörter zu verwenden. „Das kann KI besser als wir Menschen.“ Was aber Bewerber nicht daran hindern sollte, genau gegenzulesen. Bei einem Selbstversuch schmückte den Blogger mal ein Dokortitel, mit Verweis auf seine Seite. „Was nicht stimmt und da nirgends steht“, beteuert Scheller, der Jura studiert hat. Die KI hatte ihn offenbar mit einem gleichnamigen Mediziner verwechselt.

Juristisch unbedenklich sind KI-gestützte Bewerbungen dennoch. So hat die Onlinebörse „Job Ninja“ ChatGPT in ihre Bewerbungsformulare integriert. Ob dabei das versprochene „individuelle Anschreiben“ herauspringt, ist die Frage. So oder so: „Wer keine Berufserfahrung hat, aber dafür stilvoll formuliert, bekommt keine Extrapunkte“, sagt Deborah Dudda-Luzzato. Beim Anschreiben hätten auch schon vor der KI Dritte geholfen. Ihre Erfahrung: „Die besten Anschreiben kommen häufig von den Bewerbern mit der geringsten Erfahrung.“