



# Das soll die KI machen

**Studie.** Trotz KI-Hilfe sind Bewerbungen „unpassend“ und von „niedriger Qualität“.

**Von Roxanna Schmit**

Künstliche Intelligenz verändert derzeit beide Seiten des Bewerbungsprozesses, sagt Robert Koenes, Director der Iventa Personalberatung. „Auf Unternehmensseite wird KI vor allem zur automatisierten Vorauswahl, zur Analyse von Lebensläufen oder zur Optimierung des Matchings genutzt“, sagt er. Bewerber sehen in dem neuen Werkzeug wiederum einen praktischen Helfer beim Formulieren von Anschreiben und Lebensläufen.

Laut einer aktuellen Stepstone-Studie nutzt bereits mehr als jeder zweite Bewerber eine KI – jedoch nicht zu ihrem vollen Potenzial. Denn trotz Unterstützung be-



**58 Prozent der Bewerber nutzen KI bei der Jobsuche.**

werten 80 Prozent der befragten Recruiter eingehende Bewerbungen im besten Fall als „mittelmäßig“.

### **Woran Bewerber scheitern**

Aussortiert werden Bewerbungen sofort, wenn Erfah-

rungen und Fähigkeiten nicht zur Stelle passen – was laut Studie nicht selten vorkommt. Personalverantwortliche würden „viele unpassende Bewerbungen in teils niedriger Qualität erhalten“, sagt Stepstone-Geschäftsführer Nikolai Dür-

hammer. Tatsächlich geben 43 Prozent der befragten Arbeitssuchenden an, sich „auf gut Glück“ zu bewerben. 41 Prozent gehen dabei davon aus, dass die Anforderungen flexibel zu interpretieren sind.

Hier könnte KI helfen, Bewerbungen besser an Anforderungen und Arbeitgeber anzupassen – doch das gelingt oft nicht. Recruiter loben zwar das professionellere Erscheinungsbild, kritisieren aber fehlende Authentizität und übertrieben dargestellte Qualifikationen. Koenes bestätigt: „KI kann die Qualität erhöhen, wirkt aber kontraproduktiv, wenn Texte generisch und austauschbar werden. Recruiter und HR-Software erkennen viele Standardformulierungen und KI-Muster.“ **RS**