

KEINE CHANCE GEGEN DEN ALGORITHMUS? KI IM BEWERBUNGSPROZESS

Name:

Klasse:

AUFGABEN

1 Einstieg

Was macht einen **guten Bewerbungsprozess** aus? *Sammelt* gemeinsam im Plenum. Folgende Fragen können euch dabei helfen:

- Was sollte bei der Auswahl einer Person für eine Stelle zählen?
- Woran sollte ein Unternehmen erkennen, wer gut zu einer Stelle passt?
- Was ist wichtig, damit Entscheidungen für Bewerberinnen / Bewerber fair und nachvollziehbar sind?
- Was ist für Unternehmen wichtig, damit ein Bewerbungsverfahren gut funktioniert?

*Haltet eure **Ergebnisse** in Stichpunkten in **M1** fest.*

Kriterien für ein gutes Bewerbungsverfahren

M1: Was macht ein gutes Bewerbungsverfahren aus?

AUFGABEN

2 Wie wird KI im Bewerbungsprozess eingesetzt?

Scanne die **QR-Codes** zur **Debatte (M2)** und zum **Hintergrund (M3)** und *lies* die **Texte**.

- Nenne je einen **Grund**, warum **Bewerberinnen / Bewerber** und **Unternehmen** im Bewerbungsprozess zunehmend **KI nutzen**.
- Beschreibe, was unter „**KI-Screening**“ verstanden wird und an welcher **Stelle** im Bewerbungsprozess es eingesetzt wird.
- Erkläre, warum der **zunehmende KI-Einsatz** von Bewerberinnen / Bewerbern dazu führt, dass auch Unternehmen **häufiger KI** einsetzen.



M2 Debatte
Sollte KI darüber mitentscheiden, wer im Bewerbungsprozess weiterkommt?
(Buzzard, 06.08.2026)



M3 Hintergrund
Wie KI den Bewerbungsprozess verändert
(SWR, 25.04.2026)

KEINE CHANCE GEGEN DEN ALGORITHMUS? KI IM BEWERBUNGSPROZESS

a) Gründe für den zunehmenden KI-Einsatz:

b) KI-Screening:

c) Gegenseitige Verstärkung des KI-Einsatzes:

AUFGABEN

3 Eine Perspektive untersuchen

Teilt die **Pro-** und **Contra-Perspektiven M4-7** gleichmäßig in der Klasse auf. Scannt euren entsprechenden **QR-Code** und lest den **Text**. Bearbeitet die Aufgaben und haltet eure Ergebnisse in **Tabelle M8** fest.

- a) Fasse die **Position** des Textes in einem Satz zusammen.
- b) Gib **zwei wichtige Argumente** oder **Belege** wieder, mit denen der Text diese Position begründet.
- c) Prüfe mithilfe des Textes die **Kriterien** aus Aufgabe 1: Welche werden durch den beschriebenen KI-Einsatz eher **erfüllt**, bei welchen entstehen **Probleme**? Begründe.



M4 PRO

Gut trainierte KI kann das Potenzial von Jobbewerbern besser erkennen
(Tonia Schöler, Personalwirtschaft)



M5 PRO

KI im Auswahlprozess kann für mehr Fairness sorgen
(Utkarsh Amitabh, Ali Ansari; World Economic Forum)



M6 CONTRA

KI-Recruiting kann die besten Talente abschrecken
(Sabine Hockling, Wir sind der Wandel)



M7 CONTRA

KI gefährdet einen fairen Auswahlprozess
(Oriane Beveraggi, ESPC)

KEINE CHANCE GEGEN DEN ALGORITHMUS? KI IM BEWERBUNGSPROZESS

Position	Argumente / Belege	Auswirkung auf Bewerbungen

M8: Buzzard-Perspektive untersuchen

AUFGABEN

4 Argumente vergleichen und gewichten

Bildet **Gruppen**, in denen alle Perspektiven vertreten sind.

a) In Gruppenarbeit: *Stellt* euch nacheinander kurz die **Position** und die wichtigsten **Argumente** eurer Perspektive vor.

In Einzelarbeit:

b) *Notiere* das **Pro-** und das **Contra-Argument**, das du jeweils am **überzeugendsten** findest in die Tabelle **M9**.

c) *Wähle* aus Aufgabe 1 das **Kriterium** aus, das für deine Bewertung am wichtigsten ist. *Begründe* deine Wahl kurz.

Stärkstes Pro-Argument	Stärkstes Contra-Argument	Wichtiges Kriterium

M9: Meine Bewertung

KEINE CHANCE GEGEN DEN ALGORITHMUS? KI IM BEWERBUNGSPROZESS

AUFGABEN

5 Regeln für den KI-Einsatz entwickeln

Formuliert in eurer Gruppe **zwei Regeln** für den **Einsatz von KI** im Bewerbungsprozess. Vervollständigt dafür die **Satzanfänge**:

„KI darf (nicht) ... , aber“

„Unternehmen müssen sicherstellen, dass“

Tipp: Denkt an eure Kriterien aus Aufgabe 1 und an Probleme aus den Buzzard-Perspektiven. Welche Regeln könnten Probleme verringern oder Vorteile unterstützen?

Regel 1:

Regel 2:

AUFGABEN

6 Ein eigenes Urteil bilden

In Einzelarbeit: *Nimm begründet Stellung* in 5-7 Sätzen: **Sollte KI darüber mitentscheiden, wer im Bewerbungsprozess weiterkommt?**

a) Formuliere deine **Position**. Begründe sie mit einem **Argument** und einem **Kriterium** aus Aufgabe 1.

b) Gib das **stärkste Gegenargument** wieder und *erkläre*, warum du **trotzdem** bei deiner Position bleibst.

a) Meine Position und Begründung:

b) Gegenargument und Abwägung:

KEINE CHANCE GEGEN DEN ALGORITHMUS? KI IM BEWERBUNGSPROZESS

AUFGABE 1

Hinweis:

Die Schüler:innen müssen im Einstieg noch keine abstrakten Fachbegriffe formulieren. Sammeln Sie zunächst konkrete Aussagen und bündeln Sie diese anschließend gemeinsam zu Kriterien. Aus „Es sollte nicht vom Namen oder Geschlecht abhängen“ kann beispielsweise Chancengleichheit, aus „Die Person muss zum Job passen“ Eignung / Qualifikation werden. Entscheidend ist nicht, dass eine vorgegebene Liste vollständig erreicht wird. Die gemeinsam entwickelten Kriterien sollten jedoch für die folgenden Aufgaben festgehalten werden. Falls überwiegend nur eine Seite genannt wird, kann gezielt nachgefragt werden: „Was wäre Bewerber wichtig?“ bzw. „Was wäre einem Unternehmen wichtig?“

Mögliche Kriterien:

- Eignung / Qualifikation: Fähigkeiten und Erfahrungen, die für die Stelle wichtig sind, sollten bei der Auswahl zählen.
- Chancengleichheit / Gleichbehandlung: Bewerber:innen sollten unabhängig von persönlichen Merkmalen fair beurteilt werden.
- Nachvollziehbarkeit: Entscheidungen sollten nach verständlichen und erkennbaren Maßstäben getroffen werden.
- Objektivität: Bewerber:innen sollten möglichst nach einheitlichen und sachlichen Kriterien beurteilt werden.
- Effizienz: Unternehmen sollten geeignete Bewerber mit einem vertretbaren Zeit- und Arbeitsaufwand auswählen können.
- respektvoller Umgang: Bewerber:innen sollten im Verfahren angemessen und wertschätzend behandelt werden.

AUFGABE 2

a) Gründe für den zunehmenden KI-Einsatz

Bewerber:innen:

KI kann das Erstellen einer Bewerbung erleichtern und beschleunigen. Bewerbungen können mithilfe von KI außerdem professioneller und genauer auf eine Stelle zugeschnitten werden.

Unternehmen:

Unternehmen erhalten teilweise sehr viele Bewerbungen. KI kann dabei helfen, diese Menge zu bearbeiten und geeignete Kandidat:innen für den weiteren Auswahlprozess vorauszuwählen.

b) KI-Screening

Beim KI-Screening wertet ein KI-System Bewerbungen aus und trifft eine Vorauswahl der Personen, die nach festgelegten Kriterien besonders gut zu einer ausgeschriebenen Stelle passen.

Das Screening findet nach Eingang der Bewerbungen und vor weiteren Schritten des Auswahlverfahrens, zum Beispiel einem persönlichen Gespräch, statt.

c) Gegenseitige Verstärkung des KI-Einsatzes

Bewerber:innen können mithilfe von KI schneller und einfacher Bewerbungen erstellen. Dadurch erhalten attraktive Unternehmen mehr Bewerbungen; gleichzeitig werden diese professioneller und stärker auf die jeweilige Stelle zugeschnitten. Für Unternehmen wird es dadurch schwieriger und aufwendiger, passende Bewerber:innen auszuwählen. Deshalb setzen auch sie häufiger KI ein, um Bewerbungen zu prüfen und vorzusortieren.

KEINE CHANCE GEGEN DEN ALGORITHMUS? KI IM BEWERBUNGSPROZESS

AUFGABE 3

Position	Argumente / Belege	Auswirkung auf Bewerbungen
M4 PRO Gut trainierte KI kann das Potenzial von Jobbewerbern besser erkennen <i>(Tonia Schöler, Personalwirtschaft)</i>		
Gut eingesetzte KI kann geeignete Bewerber teilweise besser erkennen als erfahrene Recruiter.	- In einer Untersuchung mit mehr als 3.000 Bewerbungen sagte die KI die spätere Entwicklung der Bewerber:innen besser voraus als professionelle Recruiter:innen. - Menschliche Entscheidungen können durch Effekte wie Tageszeit oder die übermäßige Orientierung an der ersten Antwort eines Interviews beeinflusst werden. - KI wird von diesen menschlichen Einflüssen nicht auf dieselbe Weise beeinflusst.	- Eignung / Qualität der Auswahl: eher erfüllt, wenn KI das spätere Potenzial tatsächlich besser vorhersagt. - Objektivität: kann eher erfüllt werden, weil bestimmte menschliche Wahrnehmungsfehler vermieden werden. - Zu möglichen Problemen bei anderen Kriterien macht diese Perspektive nur begrenzt Aussagen. Diese müssen daher nicht ergänzt werden.
M5 PRO KI im Auswahlprozess kann für mehr Fairness sorgen <i>(Utkarsh Amitabh, Ali Ansari; World Economic Forum)</i>		
KI kann den Bewerbungsprozess fairer und zielgerichteter machen, wenn sie menschliche Entscheidungen unterstützt.	- KI kann Fähigkeiten und bisherige Leistungen stärker berücksichtigen als einen lückenlosen Lebenslauf. - Dadurch können auch Menschen Chancen erhalten, deren beruflicher Lebensweg nicht geradlinig verlaufen ist. - Bewerber:innen, die zuvor ein KI-Interview absolviert hatten, waren in der dargestellten Untersuchung bei einem anschließenden menschlichen Interview häufiger erfolgreich. - Die Autor:innen betonen, dass KI Menschen im Auswahlprozess unterstützen und nicht vollständig ersetzen sollte.	- Chancengleichheit: kann eher erfüllt werden, wenn nicht nur typische oder lückenlose Lebensläufe berücksichtigt werden. - Eignung / Qualifikation: kann eher erfüllt werden, wenn konkrete Fähigkeiten stärker in den Mittelpunkt rücken. - menschliche Verantwortung: bleibt bedeutsam, weil die Autor:innen keine vollständige Ersetzung menschlicher Entscheidungen befürworten.

M8: Buzzard-Perspektive untersuchen

KEINE CHANCE GEGEN DEN ALGORITHMUS? KI IM BEWERBUNGSPROZESS

Position	Argumente / Belege	Auswirkung auf Bewerbungen
M6 CONTRA KI-Recruiting kann die besten Talente abschrecken (Sabine Hockling, Wir sind der Wandel)		
Automatisierte Bewerbungsverfahren können dazu führen, dass gerade geeignete Bewerber aus dem Verfahren aussteigen.	• In der dargestellten Studie blieben in der Kontrollgruppe 85 Prozent der Bewerber:innen im Auswahlverfahren. • Bei Gruppen mit asynchronen Audio- oder Videointerviews waren es nur rund 40 Prozent. • Auch besonders gut qualifizierte Bewerber:innen brachen solche Verfahren häufiger ab. • Ein automatisiertes Verfahren kann deshalb dazu führen, dass Unternehmen geeignete Kandidat:innen verlieren.	• Eignung / Qualität der Auswahl: kann problematisch werden, wenn gut qualifizierte Bewerber:innen das Verfahren verlassen. • respektvoller bzw. angemessener Umgang: kann problematisch werden, wenn Bewerber:innen das Verfahren als unattraktiv oder unangenehm wahrnehmen. • Effizienz: Ein automatisiertes Verfahren kann zwar Aufwand reduzieren, bringt dem Unternehmen aber wenig, wenn geeignete Personen deshalb abspringen.
M7 CONTRA KI gefährdet einen fairen Auswahlprozess (Oriane Beveraggi, ESPC)		
Der zunehmende Einsatz von KI kann Unterschiede zwischen Bewerber verwischen und Bewerbungsprozess dadurch unfairer machen.	• KI-generierte Anschreiben können dazu führen, dass sich Bewerber über die Qualität ihres Anschreibens weniger voneinander unterscheiden. • Laut der dargestellten Untersuchung sank dadurch die Einstellungschance besonders leistungsstarker Bewerber:innen, während schwächere Kandidat:innen häufiger erfolgreich waren. • KI erleichtert Unternehmen außerdem die Erstellung von Stellenanzeigen. Laut der Perspektive werden dadurch teilweise Stellen ausgeschrieben, bei denen noch nicht feststeht, ob sie tatsächlich besetzt werden.	• Eignung / Qualifikation: kann problematisch werden, wenn Unterschiede zwischen unterschiedlich geeigneten Bewerber schwerer erkennbar werden. • Nachvollziehbarkeit / Fairness: kann problematisch werden, wenn Bewerber nicht erkennen können, wie ernsthaft eine Stelle tatsächlich besetzt werden soll. • Effizienz für Bewerber:innen: kann problematisch werden, wenn Zeit in Bewerbungen auf Stellen investiert wird, die möglicherweise nicht besetzt werden.

M8: Buzzard-Perspektive untersuchen

KEINE CHANCE GEGEN DEN ALGORITHMUS? KI IM BEWERBUNGSPROZESS

AUFGABE 4

Individuelle Gewichtung.

AUFGABE 5

Die Regeln können unterschiedlich ausfallen. Sie sollten jedoch ein Problem aus den Perspektiven oder ein Kriterium aus Aufgabe 1 aufgreifen und eine konkrete Vorgabe für den KI-Einsatz enthalten.

Mögliche Regeln:

- KI darf Bewerbungen vorsortieren, aber eine endgültige Ablehnung sollte von einem Menschen überprüft werden.
- Unternehmen müssen sicherstellen, dass KI-Systeme bestimmte Gruppen von Bewerber:innen nicht systematisch benachteiligen.
- Unternehmen sollten Bewerber:innen darüber informieren, wenn KI bei ihrer Auswahl eingesetzt wird.
- KI darf nicht das einzige Kriterium dafür sein, ob eine Person im Bewerbungsprozess weiterkommt.
- Unternehmen sollten Bewerber:innen eine Alternative anbieten, wenn ein automatisiertes Interview für die Auswahl eingesetzt wird.

AUFGABE 6

Beispielurteil Pro:

Ich finde, dass KI im Bewerbungsprozess mitentscheiden sollte, aber nicht allein. Besonders wichtig ist für mich, dass geeignete Personen für eine Stelle erkannt werden. Eine Studie aus der Debatte zeigt, dass KI die spätere Entwicklung von Bewerber:innen teilweise besser vorhersagen konnte als erfahrene Recruiter. Dagegen spricht, dass automatisierte Verfahren Bewerber:innen abschrecken oder einzelne Gruppen benachteiligen können. Dieses Argument ist wichtig. Trotzdem überwiegen für mich die Vorteile, wenn Menschen die Ergebnisse kontrollieren und Unternehmen regelmäßig prüfen, ob das Verfahren fair funktioniert.

Beispielurteil Contra:

Ich finde, dass KI nicht darüber mitentscheiden sollte, wer im Bewerbungsprozess weiterkommt. Für mich ist Chancengleichheit besonders wichtig, weil eine Auswahlentscheidung große Auswirkungen auf die berufliche Zukunft eines Menschen hat. Die Perspektiven zeigen, dass KI-Verfahren bestimmte Bewerber:innen benachteiligen oder geeignete Personen vom weiteren Bewerbungsprozess abschrecken können. Für KI spricht, dass Unternehmen damit viele Bewerbungen schneller bearbeiten und geeignete Personen teilweise besser erkennen können. Trotzdem wiegt für mich das Risiko unfairer Entscheidungen stärker, weil eine falsche Vorauswahl dazu führen kann, dass ein Mensch gar keine Chance mehr erhält, sich persönlich zu zeigen.