

Künstliche Intelligenz bei Bewerbungen: Objektive Hilfe oder automatisierte Benachteiligung?

B2.2 - DIGITALE GESELLSCHAFT, DATEN UND ENTSCHEIDUNGSMACHT

Wortschatz zum Text

Deutsch	Englisch / Erklärung
die Bewerbung	application
das Auswahlverfahren	selection process
die künstliche Intelligenz	artificial intelligence
die Vorauswahl	preselection
die Benachteiligung	disadvantage
die Objektivität	objectivity
die Diskriminierung	discrimination
das Trainingsmaterial	training data
die Entscheidung	decision
die Personalabteilung	HR department
das Profil	profile
die Qualifikation	qualification
die Berufserfahrung	professional experience
die Lücke im Lebenslauf	gap in the CV
die Standardisierung	standardization
die Nachvollziehbarkeit	traceability / transparency
die Beschwerdemöglichkeit	possibility to appeal
die Verantwortung	responsibility
die Effizienz	efficiency
die Chancengleichheit	equal opportunity

Deutsch	Englisch / Erklärung
aussortieren	to sort out / reject
bewerten	to evaluate
automatisieren	to automate
überprüfen	to review
bevorzugen	to prefer
benachteiligen	to disadvantage
nachvollziehbar	understandable / traceable
voreingenommen	biased

Meine zusätzlichen Wörter / Notizen:

Künstliche Intelligenz bei Bewerbungen: Objektive Hilfe oder automatisierte Benachteiligung?

B2.2 - DIGITALE GESELLSCHAFT, DATEN UND ENTSCHEIDUNGSMACHT

Als Karim sich auf eine Stelle in einem großen Logistikunternehmen bewarb, erwartete er ein klassisches Auswahlverfahren: Lebenslauf hochladen, Anschreiben absenden, vielleicht ein Gespräch mit der Personalabteilung. Stattdessen erhielt er nach wenigen Minuten eine automatische Rückmeldung. Seine Bewerbung werde geprüft, zunächst durch ein digitales System, das Qualifikationen, Berufserfahrung und Passung zur Stelle analysiere. Karim fand das nicht ungewöhnlich. Große Unternehmen bekommen viele Bewerbungen, und niemand kann jede Unterlage sofort persönlich lesen.

Zwei Tage später kam die Absage. Sie war freundlich formuliert, aber sehr allgemein. Man habe sich für Kandidatinnen und Kandidaten entschieden, deren Profil besser passe. Karim war überrascht. Er erfüllte fast alle Anforderungen: mehrjährige Erfahrung, passende Ausbildung, gute Sprachkenntnisse. Was ihm fehlte, war ein lückenloser Lebenslauf. Nach einer längeren Krankheit hatte er ein Jahr nicht gearbeitet. In seinem Anschreiben erklärte er diese Phase, aber er fragte sich, ob das System solche Erklärungen überhaupt berücksichtigt hatte.

Künstliche Intelligenz in Bewerbungsverfahren wird oft mit Effizienz und Objektivität begründet. Programme können große Mengen an Unterlagen sortieren, Schlüsselbegriffe erkennen und Bewerbungen nach vorher festgelegten Kriterien ordnen. Dadurch sollen Personalabteilungen entlastet werden. Außerdem versprechen Anbieter, dass technische Systeme weniger von Sympathie, Müdigkeit oder spontanen Vorurteilen beeinflusst seien als Menschen. Auf den ersten Blick klingt das fair.

Doch Objektivität entsteht nicht automatisch durch Automatisierung. Ein System lernt aus Daten, die von Menschen erzeugt wurden. Wenn in früheren Jahren bestimmte Gruppen seltener eingestellt wurden, kann ein Algorithmus diese Muster übernehmen und verstärken. Auch scheinbar neutrale Kriterien können problematisch sein. Eine Lücke im Lebenslauf kann auf fehlende Motivation hinweisen, aber auch auf Krankheit, Pflege von Angehörigen, Flucht, Elternzeit oder wirtschaftliche Krisen. Wenn ein System solche Unterschiede nicht erkennt, wird Standardisierung zur Benachteiligung.

Karim wollte wissen, ob seine Absage automatisch entstanden war. Er schrieb an die Personalabteilung und bat um eine genauere Erklärung. Die Antwort blieb vage. Man nutze digitale Unterstützung, die endgültige Entscheidung liege aber beim Recruiting-Team. Ob eine Person seine Unterlagen wirklich gelesen hatte, wurde nicht klar. Genau diese Unklarheit empfand Karim als problematisch. Wenn ein System mitentscheidet, müsste nachvollziehbar sein, welche Kriterien verwendet wurden und wie Bewerberinnen Einspruch erheben können.

In einem Beratungsangebot für Arbeitssuchende erfuhr Karim, dass viele Menschen ähnliche Erfahrungen machen. Einige passen ihren Lebenslauf inzwischen an digitale Systeme an: Sie verwenden bestimmte Schlüsselwörter aus der Stellenanzeige, vermeiden ungewöhnliche Formulierungen und füllen Lücken mit kurzen Erklärungen. Das kann helfen, führt aber zu einer neuen Ungleichheit. Wer weiß, wie solche Systeme funktionieren, hat bessere Chancen. Wer weniger digitale Erfahrung oder sprachliche Sicherheit hat, wird möglicherweise früher aussortiert.

Gleichzeitig wäre es zu einfach, KI in Bewerbungen grundsätzlich abzulehnen. Auch menschliche Auswahlverfahren sind nicht frei von Vorurteilen. Namen, Alter, Geschlecht, Herkunft, Akzent oder Auftreten beeinflussen Entscheidungen oft unbewusst. Digitale Systeme könnten helfen, Kriterien zu standardisieren und bestimmte Diskriminierungen zu reduzieren, wenn sie sorgfältig entwickelt, regelmäßig überprüft und transparent eingesetzt werden. Entscheidend ist also nicht, ob Technik genutzt wird, sondern wie viel Kontrolle, Erklärung und menschliche Verantwortung erhalten bleiben.

Karim bewarb sich später erneut bei einem kleineren Unternehmen. Dort wurde seine Lücke im Lebenslauf im Gespräch thematisiert, aber nicht automatisch negativ bewertet. Er konnte erklären, was passiert war und welche Erfahrungen er danach gesammelt hatte. Die Stelle bekam er. Diese Erfahrung zeigte ihm nicht, dass kleine Unternehmen immer gerechter

sind. Sie zeigte aber, wie wichtig Kontext sein kann.

Der Text macht deutlich, dass KI bei Bewerbungen zwischen objektiver Hilfe und automatisierter Benachteiligung steht. Sie kann Verfahren schneller und teilweise fairer machen, wenn Kriterien überprüfbar sind. Sie kann aber Menschen aussortieren, bevor ihre Geschichte verstanden wird. Ein gerechtes digitales Auswahlverfahren braucht deshalb Transparenz, Beschwerdemöglichkeiten, regelmäßige Kontrolle und die klare Regel, dass Menschen nicht nur als Datenprofil bewertet werden dürfen.



Fragen zum Text

1. Was erwartete Karim ursprünglich bei seiner Bewerbung?

2. Was teilte ihm das Unternehmen nach dem Absenden mit?

3. Warum war Karim über die Absage überrascht?

4. Welche Besonderheit hatte Karims Lebenslauf?

5. Warum fragte sich Karim, ob das System fair entschieden hatte?

6. Welche Vorteile werden KI-Systemen in Bewerbungen zugeschrieben?

7. Warum entsteht Objektivität nicht automatisch durch Automatisierung?

8. Warum können scheinbar neutrale Kriterien problematisch sein?

9. Was empfand Karim an der Antwort der Personalabteilung problematisch?

10. Warum entsteht durch digitale Auswahl eine neue Ungleichheit?

11. Warum lehnt der Text KI in Bewerbungen nicht grundsätzlich ab?

12. Welche zentrale Aussage macht der Text?

Multiple Choice

1. Warum bekam Karim Zweifel an der Absage?

- ☐ A) Er erfüllte fast alle Anforderungen, bekam aber nur eine allgemeine Absage.
- ☐ B) Er hatte sich gar nicht beworben.
- ☐ C) Das Unternehmen bot ihm sofort eine andere Stelle an.
- ☐ D) Er wollte keine Rückmeldung erhalten.

2. Was war in Karims Lebenslauf auffällig?

- ☐ A) Eine Lücke nach längerer Krankheit.
- ☐ B) Eine falsche Adresse.
- ☐ C) Ein fehlender Name.
- ☐ D) Ein abgeschlossenes Medizinstudium.

3. Warum nutzen Unternehmen KI bei Bewerbungen?

- ☐ A) Um viele Unterlagen effizient vorzusortieren.
- ☐ B) Um jede Bewerbung zufällig zu bewerten.
- ☐ C) Um Gespräche grundsätzlich zu verbieten.
- ☐ D) Um keine Kriterien mehr zu brauchen.

4. Warum kann Automatisierung unfair werden?

- ☐ A) Systeme können alte Muster und Verzerrungen übernehmen.
- ☐ B) Systeme erkennen immer den ganzen Kontext.
- ☐ C) Technik ist grundsätzlich emotional.
- ☐ D) KI liest nie Daten.

5. Was kritisiert Karim an der Personalabteilung?

- ☐ A) Die Kriterien und der menschliche Anteil der Entscheidung bleiben unklar.
- ☐ B) Sie erklärte ihm jedes Detail zu genau.
- ☐ C) Sie führte sofort ein langes Gespräch.
- ☐ D) Sie verzichtete vollständig auf digitale Hilfe.

6. Welche neue Ungleichheit nennt der Text?

- ☐ A) Wer digitale Systeme besser versteht, kann Bewerbungen gezielter anpassen.
- ☐ B) Alle Bewerberinnen haben exakt dieselben Chancen.
- ☐ C) Sprache spielt nie eine Rolle.
- ☐ D) Lebensläufe sind immer identisch.

7. Warum wird KI nicht grundsätzlich abgelehnt?

- ☐ A) Menschliche Auswahlverfahren können ebenfalls voreingenommen sein.
- ☐ B) KI ist immer perfekt.
- ☐ C) Menschen dürfen nie entscheiden.
- ☐ D) Bewerbungen sollten abgeschafft werden.

8. Welche Aussage passt am besten zum Text?

- ☐ A) KI darf Bewerberinnen nur als Datenprofile bewerten.
- ☐ B) Digitale Auswahl braucht Transparenz, Kontrolle und Beschwerdemöglichkeiten.
- ☐ C) Automatische Absagen sind immer gerechter.
- ☐ D) Lebenslaufücken sollten nie erklärt werden.

Ordne zu

A	B
Karim erwartete ein klassisches Verfahren	erhielt aber eine Rückmeldung über digitale Vorauswahl.
Die schnelle Absage irritierte ihn	weil er fast alle Anforderungen erfüllte.
Seine Lebenslaufücke entstand	nach einer längeren Krankheit.
Karim wusste nicht	ob das System seine Erklärung berücksichtigt hatte.
KI wird mit Effizienz begründet	weil viele Unterlagen schnell sortiert werden können.
Technische Systeme wirken objektiv	sind aber von Trainingsdaten und Kriterien abhängig.
Frühere Ungleichheiten können sich fortsetzen	wenn Algorithmen aus verzerrten Daten lernen.
Eine Lebenslaufücke ist mehrdeutig	weil sie sehr unterschiedliche Ursachen haben kann.
Die Personalabteilung antwortete vage	sodass die Entscheidungslogik unklar blieb.
Digitale Bewerbungsstrategien schaffen Vorteile	für Menschen mit Wissen über solche Systeme.
Menschliche Verfahren sind ebenfalls riskant	weil Vorurteile unbewusst wirken können.
KI könnte fairer helfen	wenn sie transparent, geprüft und begrenzt eingesetzt wird.
Das kleinere Unternehmen gab Karim Kontext	indem es seine Lücke im Gespräch thematisierte.
Der Text warnt	vor automatisierter Benachteiligung ohne Einspruchsmöglichkeit.

Bringe in die richtige Reihenfolge

Nr.	Satz / Ereignis	Reihenfolge
1.	Karim fragt die Personalabteilung nach einer genaueren Erklärung.	
2.	Der Text zeigt KI bei Bewerbungen als Chance und Risiko.	
3.	Karim bewirbt sich bei einem großen Logistikunternehmen.	
4.	Karim lernt, dass viele Bewerber Lebensläufe für digitale Systeme anpassen.	
5.	Karim erhält nach zwei Tagen eine allgemeine Absage.	
6.	Ein kleineres Unternehmen thematisiert seine Lebenslaufücke später im Gespräch.	
7.	Karim erfährt, dass seine Bewerbung zunächst digital analysiert wird.	
8.	Der Text erklärt, warum Automatisierung nicht automatisch objektiv ist.	
9.	Karim zweifelt, ob seine Krankheit und die Lebenslaufücke berücksichtigt wurden.	
10.	Karim bekommt später eine Stelle in einem kleineren Unternehmen.	
11.	Er erkennt, dass Kontext für faire Bewertung wichtig ist.	
12.	Es wird deutlich, dass auch menschliche Auswahlverfahren Vorurteile haben.	



Finde den Fehler im Inhalt

1. Karim erhielt sofort eine persönliche Einladung zum Gespräch.

2. Karim erfüllte kaum eine der Anforderungen der Stelle.

3. Seine Lebenslaufücke entstand, weil er nie arbeiten wollte.

4. KI-Systeme sind laut Text automatisch objektiv.

5. Trainingsdaten spielen für KI-Entscheidungen keine Rolle.

6. Die Personalabteilung erklärte Karim genau, welche Kriterien zur Absage führten.

7. Der Text sagt, menschliche Auswahlverfahren seien immer frei von Vorurteilen.

8. Das kleinere Unternehmen bewertete Karims Lebenslaufücke automatisch negativ.



Nimm Stellung zu der Frage, ob künstliche Intelligenz in Bewerbungsverfahren mehr Objektivität schafft oder neue Benachteiligungen erzeugt. Diskutiere Effizienz, Trainingsdaten, Lebenslaufücken, Transparenz, Einspruchsmöglichkeiten und menschliche Verantwortung.

Lösungen

Fragen zum Text

1. Er erwartete ein klassisches Verfahren mit Lebenslauf, Anschreiben und möglicherweise einem Gespräch mit der Personalabteilung.
2. Es teilte ihm mit, dass ein digitales System seine Qualifikationen, Erfahrung und Passung zur Stelle analysiere.
3. Er erfüllte fast alle Anforderungen und hatte passende Berufserfahrung sowie gute Sprachkenntnisse.
4. Er hatte nach einer längeren Krankheit eine einjährige Lücke im Lebenslauf.
5. Er wusste nicht, ob das System seine Erklärung zur Lebenslauflücke überhaupt berücksichtigt hatte.
6. Sie können viele Unterlagen effizient sortieren und scheinen weniger von spontanen menschlichen Vorurteilen beeinflusst zu sein.
7. Weil Systeme aus menschlich erzeugten Daten lernen und frühere Ungleichheiten übernehmen können.
8. Sie können unterschiedliche Lebenssituationen wie Krankheit, Pflege, Flucht oder Elternzeit nicht angemessen unterscheiden.
9. Die Antwort blieb vage, und es wurde nicht klar, ob seine Unterlagen wirklich von einem Menschen gelesen wurden.
10. Wer weiß, wie Systeme funktionieren und Lebensläufe entsprechend anpasst, hat bessere Chancen.
11. Weil auch menschliche Auswahlverfahren Vorurteile haben und KI bei guter Kontrolle fairer machen kann.
12. Der Text zeigt, dass KI Bewerbungen effizienter machen kann, aber Transparenz, Kontrolle und menschliche Verantwortung braucht.

Multiple Choice

1. A) Er erfüllte fast alle Anforderungen, bekam aber nur eine allgemeine Absage.
2. A) Eine Lücke nach längerer Krankheit.
3. A) Um viele Unterlagen effizient vorzusortieren.
4. A) Systeme können alte Muster und Verzerrungen übernehmen.
5. A) Die Kriterien und der menschliche Anteil der Entscheidung bleiben unklar.
6. A) Wer digitale Systeme besser versteht, kann Bewerbungen gezielter anpassen.
7. A) Menschliche Auswahlverfahren können ebenfalls voreingenommen sein.
8. B) Digitale Auswahl braucht Transparenz, Kontrolle und Beschwerdemöglichkeiten.

Zuordnung

1. 1. Karim erwartete ein klassisches Verfahren — erhielt aber eine Rückmeldung über digitale Vorauswahl.
2. 2. Die schnelle Absage irritierte ihn — weil er fast alle Anforderungen erfüllte.

Lösungen

Zuordnung (Fortsetzung)

3. 3. Seine Lebenslaufücke entstand — nach einer längeren Krankheit.
4. 4. Karim wusste nicht — ob das System seine Erklärung berücksichtigt hatte.
5. 5. KI wird mit Effizienz begründet — weil viele Unterlagen schnell sortiert werden können.
6. 6. Technische Systeme wirken objektiv — sind aber von Trainingsdaten und Kriterien abhängig.
7. 7. Frühere Ungleichheiten können sich fortsetzen — wenn Algorithmen aus verzerrten Daten lernen.
8. 8. Eine Lebenslaufücke ist mehrdeutig — weil sie sehr unterschiedliche Ursachen haben kann.
9. 9. Die Personalabteilung antwortete vage — sodass die Entscheidungslogik unklar blieb.
10. 10. Digitale Bewerbungsstrategien schaffen Vorteile — für Menschen mit Wissen über solche Systeme.
11. 11. Menschliche Verfahren sind ebenfalls riskant — weil Vorurteile unbewusst wirken können.
12. 12. KI könnte fairer helfen — wenn sie transparent, geprüft und begrenzt eingesetzt wird.
13. 13. Der Text warnt — vor automatisierter Benachteiligung ohne Einspruchsmöglichkeit.
14. 14. Das kleinere Unternehmen gab Karim Kontext — indem es seine Lücke im Gespräch thematisierte.

Reihenfolge

1. 1. Karim bewirbt sich bei einem großen Logistikunternehmen.
2. 2. Karim erfährt, dass seine Bewerbung zunächst digital analysiert wird.
3. 3. Karim erhält nach zwei Tagen eine allgemeine Absage.
4. 4. Karim zweifelt, ob seine Krankheit und die Lebenslaufücke berücksichtigt wurden.
5. 5. Karim fragt die Personalabteilung nach einer genaueren Erklärung.
6. 6. Der Text erklärt, warum Automatisierung nicht automatisch objektiv ist.
7. 7. Karim lernt, dass viele Bewerber Lebensläufe für digitale Systeme anpassen.
8. 8. Es wird deutlich, dass auch menschliche Auswahlverfahren Vorurteile haben.
9. 9. Ein kleineres Unternehmen thematisiert seine Lebenslaufücke später im Gespräch.
10. 10. Karim bekommt später eine Stelle in einem kleineren Unternehmen.
11. 11. Er erkennt, dass Kontext für faire Bewertung wichtig ist.
12. 12. Der Text zeigt KI bei Bewerbungen als Chance und Risiko.

Lösungen

Fehler finden

1. Karim erhielt zunächst eine automatische Rückmeldung und später eine allgemeine Absage.
2. Karim erfüllte fast alle Anforderungen und hatte passende Erfahrung.
3. Die Lücke entstand nach einer längeren Krankheit.
4. Der Text erklärt, dass Automatisierung nicht automatisch Objektivität schafft.
5. KI-Systeme lernen aus Daten, die frühere Ungleichheiten enthalten können.
6. Die Antwort blieb vage und machte die Entscheidungslogik nicht klar.
7. Der Text sagt, auch menschliche Verfahren können unbewusste Vorurteile enthalten.
8. Es thematisierte die Lücke im Gespräch und gab Karim die Möglichkeit, Kontext zu erklären.