

## 50 Algorithmus zum Job Maschine filtert Bewerbungen

### Urteilsvermögen:

Ein Mensch kann aus den Informationen in einer Bewerbung Rückschlüsse ziehen – eine Maschine schafft das nicht.



# Algorithmus zum Job

## Maschine filtert Bewerbungen

Computer übernehmen zunehmend standardisierte Prozesse – und das in vielen Bereichen. Auch Personalabteilungen hat die Digitalisierung erreicht. Dort entscheiden immer häufiger Algorithmen darüber, wer zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird. Das hat Vor- und Nachteile.

Eine freie Stelle im Unternehmen bereitet den Personalverantwortlichen oft Kopfzerbrechen. Nicht nur, dass die Position im schlimmsten Fall lange nicht besetzt ist und somit Arbeit liegen bleibt oder auf die Schultern der anderen Mitarbeiter verteilt werden muss, nein, es ist auch noch aufwendig und manchmal teuer, den richtigen Kandidaten zu finden. Eine Anzeige schal-

ten, Unterlagen sichten, Bewerbungsgespräche führen. Hat man den scheinbar passenden Kandidaten gefunden, benötigt er Zeit, bis er eigenverantwortlich arbeiten kann. Im schlimmsten Fall stellt man während der Probezeit fest, dass man nicht zueinander passt. Dann beginnt die Suche nach dem passenden Kandidaten beziehungsweise dem richtigen Job erneut. ►

## Computergestützt

Computer sollen jetzt dabei helfen, den Prozess effektiver zu gestalten – und die richtige Person herauszufiltern. Die Rede ist dabei gerne vom Roboter Recruiting. Darunter darf man sich allerdings keinen Roboter vorstellen, der Bewerbungsunterlagen liest. Vielmehr steht der Begriff für einen automatisierten Abgleich eines Stellenprofils mit den eingehenden Unterlagen der Bewerber. „Dabei legt der Arbeitgeber Kriterien fest, die ihm wichtig sind“, sagt Wolfram Tröger, der beim Bundesverband Deutscher Unternehmensberater den Fachverband Personalberatung leitet. Sein Unternehmen, die Tröger & Cie Aktiengesellschaft in Frankfurt, ist darauf spezialisiert, Führungskräfte für anspruchsvolle Positionen zu finden. „Kriterien, die für Arbeitgeber wichtig sein könnten, sind beispielsweise das Studienfach oder das gewünschte Gehalt“, sagt Tröger. Aber auch die Entfernung des Unternehmens zum Wohnsitz könne eine Rolle spielen – zumindest wenn man davon ausgeht, dass ein Arbeitnehmer auf Dauer keine langen Strecken pendeln möchte, und deswegen eher kurz bleiben wird, wenn er weit fahren muss.

## Schwächen im System

Dieser Abgleich ist der erste Auswahlprozess im Bewerbungsverfahren. Er entscheidet darüber, ob ein Bewerber zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden wird oder nicht. Durch die Automatisierung geht das sehr schnell. So kann der Kandidat bereits innerhalb von 24 Stunden die Information bekommen, dass er interessant ist – oder eben eine Absage bekommen. Der Abgleich dieser Daten kann bisher nur so gut sein wie die Software dahinter, die aus Menschenhand kommt. Und damit erreicht man auch schnell deren Grenzen.

Ein Beispiel: „Vielleicht sucht eine Firma in Bremen einen Mitarbeiter. Es bewirbt sich jemand aus München. Möglicherweise hat dieser Bewerber gute Gründe dafür, sich im Norden zu bewerben. Doch wenn er diese in seinen Unterlagen nicht kenntlich macht, könnte ein Computersystem ihn aussortieren, weil die Entfernung zu groß ist“, erklärt Wolfram Tröger. Oder andersrum: Eventuell hat der Bewerber vor einigen Jahren ein zweitägiges Seminar in Bremen besucht und das steht auch in seinen Unterlagen. Dann könnte der Computer eine Nähe zur Hansestadt herauslesen, die tatsächlich gar nicht gegeben ist. Ein Mensch dagegen hätte, wenn ihm alle anderen Informationen in der Bewerbung vielversprechend erscheinen, vielleicht telefonisch nachgehakt. Anderes Beispiel: Eventuell sucht die Firma eine Führungskraft. Bisher hat der Bewerber nicht in einer solchen Position gearbeitet. Aber immerhin hat er eine Studiengruppe geleitet oder einen Fußballverein trainiert. „Ein Mensch könnte aus diesen Informationen sofort Rückschlüsse ziehen. Die Maschine kann das bisher nur, wenn man ihr gesagt hat, dass hier ein Zusammenhang bestehen könnte“, sagt Tröger.

Ein weiteres Problem sei in vielen Firmen die Digitalisierung selbst. Denn durch die zunehmenden technischen Möglichkeiten veränderten sich Stellenbeschreibungen. „In der Versicherungsbranche beispielsweise müssen jetzt erst einmal neue Stellenbeschreibungen und -profile geschrieben werden“, sagt der Personalberater. Erst wenn man diese habe, könne man über- ▶

**Dilemma:** Früher sollten sich Bewerbungen aus der Masse abheben, etwa durch Kreativität oder ein besonderes Anschreiben. Algorithmen erkennen das im Zweifelsfall aber gar nicht erst.



haupt daran denken, neue Kollegen mithilfe von automatisierten Prozessen zu finden.

„Grundsätzlich ist es also einfacher, mithilfe von Algorithmen standardisierte Profile zu filtern“, sagt Tröger. So könne ein Unternehmen, das bereits 17 Entwicklungsingenieure für ein ganz spezielles Modul eingestellt hat, den 18. ziemlich leicht durch den Abgleich der Profile herausfiltern, sagt der Personalberater. Habe man jedoch noch keine Profile zum Vergleich, werde es eher schwierig. „Einen Alleingeschäftsführer können Sie nur finden, wenn Sie selbst die Unterlagen analysieren“, sagt Wolfram Tröger. Die Anforderungen an sein Profil ließen sich kaum standardisieren.

### Effiziente Auswahl

Hätte das System nur Schwächen, würde es aber kein Unternehmen einsetzen. So ist es jedoch nicht. Computer treffen immer häufiger die Auswahl. Die Frage ist eher, wo setzt man auf die Maschine. „Große Konzerne, die sehr viele Bewerbungen auf eine freie Stelle bekommen, nutzen Algorithmen“, sagt Wolfram Tröger. Kein Wunder: In sehr kurzer Zeit haben sie aus 100 Bewerbungen und mehr die fünf Kandidaten herausgefiltert, die erfolgversprechend scheinen. Damit spart eine Firma nicht nur Zeit, sondern auch Geld. Denn die Personalverantwortlichen müssen nicht Stunden damit zubringen, die passenden Bewerber herauszusuchen. Sie können sie direkt zum Gespräch einladen. Das ist in Zeiten des Fachkräftemangels ein wichtiges Kriterium. Gute Leute warten nicht drei Wochen oder länger darauf, zu einem Gespräch eingeladen zu werden. Sie werden in dieser Zeit oft bereits bei der Konkurrenz gelandet sein.



### Folgen für Bewerber

Für den Bewerber ist die heutige Situation trotzdem schwierig. Er kann sich nicht sicher sein, ob seine Unterlagen automatisch gefiltert oder von Menschen gelesen werden – selbst dann nicht, wenn er sich über ein Bewerbungstool auf der Unternehmensseite beworben hat. „Die Wahrscheinlichkeit ist in diesem ▶

Fall groß, dass die Daten in seinem Profil automatisch abgeglichen werden“, sagt Tröger. Aber sicher könne man sich zumindest heute noch nicht sein. Früher gab man Menschen im Bewerbungsprozess mit, dass sie sich möglichst aus der Masse der Einsendungen abheben müssten – sei es durch Kreativität oder durch besonders ausgefeilte Anschreiben. Heute werden diese Punkte im Zweifelsfall aber gar nicht erkannt. Es ist darum kein Wunder, dass im Internet bereits Anleitungen kursieren, die versprechen, dass man mit ihrer Hilfe den Algorithmus im Bewerbungsprozess austricksen könne. So lautet einer der Tipps, dass man möglichst viele Begriffe aus der Anzeige verwenden soll, damit die Bewerbung passend erscheint.

## Tipps für Bewerber

Für Personaler gibt es übrigens das Gegenstück: „Spezielle Tools analysieren, ob man mit einer Anzeige die richtigen Bewerber anspricht“, sagt Tröger. Ist dem bisher nicht so, schlagen sie weitere Begriffe vor, die die Anzeige attraktiver machten. „Ich glaube nicht, dass so die richtigen Leute auf den entsprechenden Stellen landen“, sagt der Personalexperte.

**Erster Tipp:** Durchaus seine Persönlichkeit einbringen. Biete sich die Möglichkeit, solle man in der Personalabteilung oder bei dem verantwortlichen Mitarbeiter anrufen. „Allerdings darf man dann keine belanglosen Fragen stellen“, sagt der Wolfram Tröger. Wichtigste Aufgabe bei diesem Anruf ist, einen kompetenten und freundlichen Eindruck zu hinterlassen.

**Zweiter Tipp:** „Bei der Onlinebewerbung clever sein.“ Bleiben wir beim Beispiel der Bewerbung eines Süddeutschen in Bremen. „Niemand sollte davon ausgehen, dass klar ist, dass der Bewerber umziehen will, nur weil er sich weit entfernt bewirbt“, sagt Tröger. Besser sei, das in den Unterlagen hervorstelken. Dies gelte auch für alle anderen Punkte, die zum Stolperstein werden könnten: „Kann man eine Anforderung nicht erfüllen, sollte man sie aushebeln, indem man gezielt mit einem Lösungsvorschlag in der Bewerbung darauf eingeht.“ Wird beispielsweise erwartet, dass man verhandlungssicher Spanisch spricht, kann man hervorheben, dass man seine Spanischkenntnisse bis zum Eintritt in die Firma noch verbessern wird.

**Dritter Tipp:** Im Bewerbungsgespräch Fragen stellen, und zwar die Fragen, die für eine Zusammenarbeit relevant sind. Beispielsweise kann man nach Fortbildungsmöglichkeiten fragen, nach der Einarbeitungsphase oder auch danach, wo sich das Unternehmen selbst sieht.

## Blick in die Zukunft

„Künftig wird es in den meisten Unternehmen diese automatisierten Bewerbungsprozesse geben“, ist sich Wolfram Tröger sicher. Und nicht nur das, sie werden auch noch deutlich besser werden. Dadurch wird sich jede einzelne Bewerbungsphase in der Zukunft verkürzen. Und das hat dann Vorteile für beide Seiten – für den Bewerber und für das suchende Unternehmen.

■ von Bettina Blaß

## Mehr zum Thema

„Passt der Job zu mir? –  
Stellenanzeigen richtig lesen“  
in verbraucherblick 05/2017