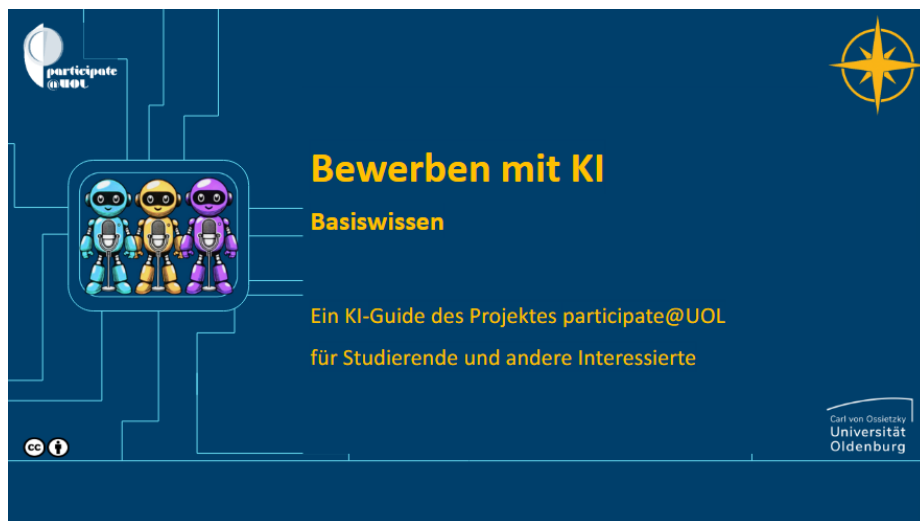
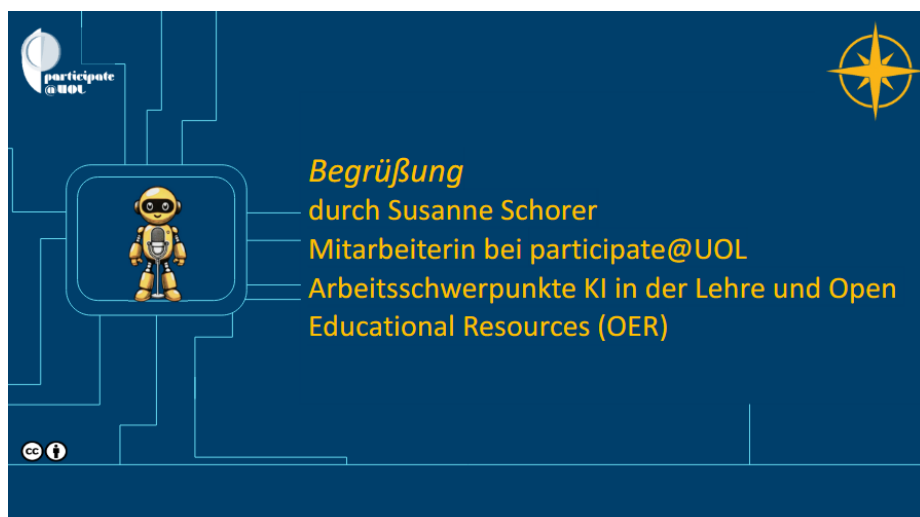


Transkript mit Zusatzmaterialien zum Video "Bewerben mit KI"

Hier findet ihr die Transkriptionen des Videos inklusive Screenshots der Folien sowie Zusatzmaterialien („Kontakt zur Karriereberatung“ und „Hilfe zu Formalia für Bewerbungen“).



Susanne (S, gelber Robo): Bewerben mit KI, Basiswissen. Ein KI-Guide des Projektes Participate@UOL für Studierende und andere Interessierte.

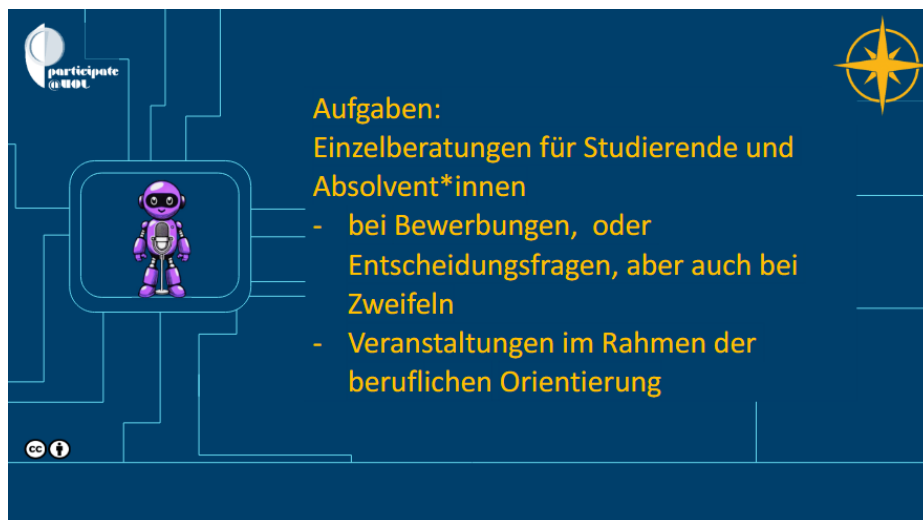


S: Mein Name ist Susanne Schorer und ich darf heute das Interview führen. Heute befassen wir uns mit einem Thema, das spätestens zum Studiums-Ende hin interessant wird, nämlich mit Bewerbungen. Dazu spreche ich heute mit Verena Diercks, die hier an unserer Uni für die studentische Karriereberatung zuständig

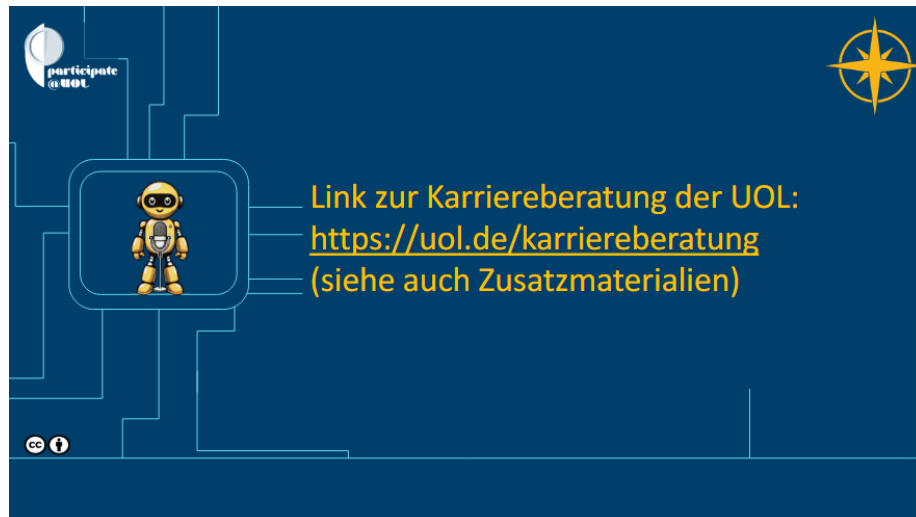
ist. Hallo Verena, schön, dass du heute da bist. Magst du dich vielleicht kurz vorstellen und auch erzählen, was zu deinen Aufgaben gehört?



Verena (V, lila Robo): Ja klar, gerne. Ich bin Verena, ich bin Mitarbeiterin in der zentralen Studien- und Karriereberatung und hier im Feld der Karriereberatung tätig.



V: Dort mache ich vor allem Einzelberatung für Studierende und auch Absolventinnen bis ein Jahr nach Abschluss zu selten Themen der beruflichen Orientierung. Das reicht von typischen Themen wie dem Bewerbungsprozess bis hin aber auch zu tiefgehenden Entscheidungsfragen oder Zweifeln am eingeschlagenen Weg. Außerdem leite ich regelmäßig Workshops und andere Veranstaltungen, die sich alle in diesem Themenfeld der beruflichen Orientierung befinden.



S: Sehr gut, da können wir bestimmt auch einen Link zu dir nachher in die Beschreibung packen.

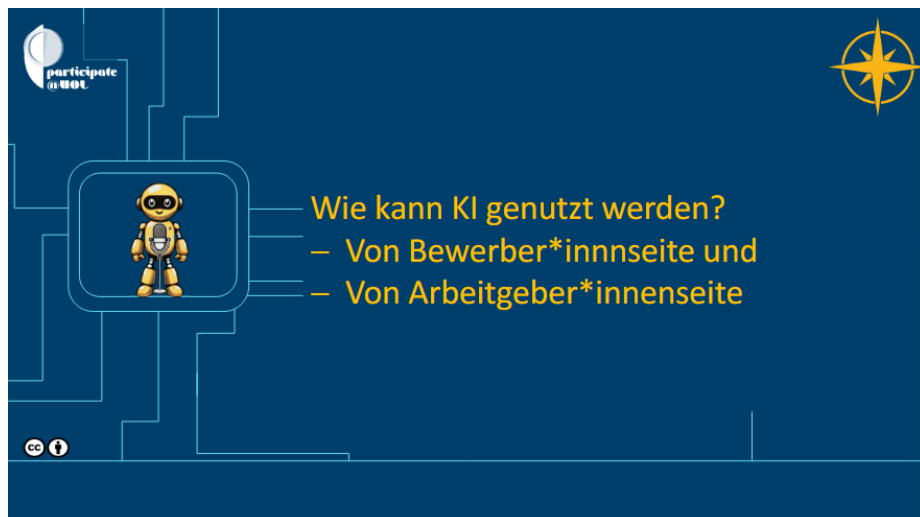
Anmerkung: [Hier geht es zur Karriereberatung der UOL](https://uol.de/karriereberatung)



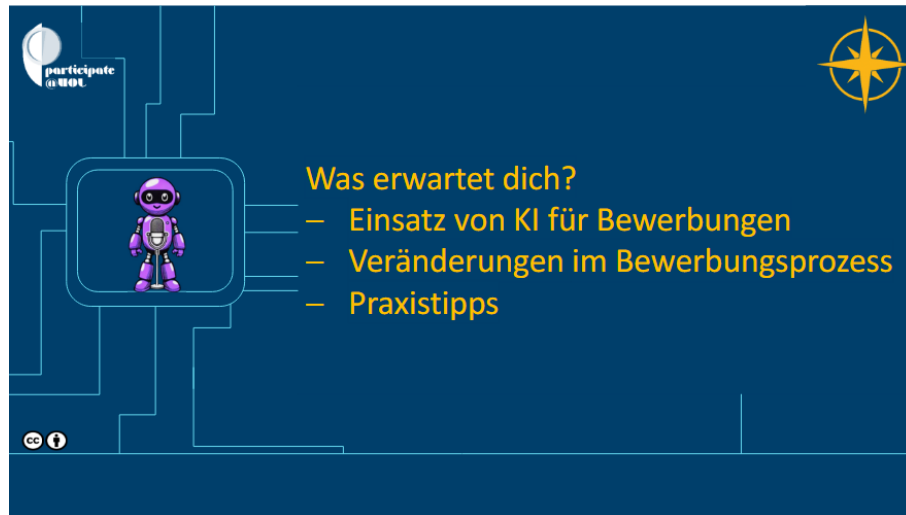
S: KI ist mittlerweile voll im Alltag angekommen und kann ein super hilfreiches Tool sein. Also warum nicht auch beim Thema Bewerben.



V: Ja, das stimmt schon. Viele tun sich schwer beim Schreiben von Bewerbungsunterlagen. Ich merke das oft in meinen Bewerbungs-Trainings, die ich mache. Ob es nur ein Lebenslauf ist oder ein Anschreiben, da gibt es oft große Hürden und Hemmnisse. Vor allem sich einfach endlich mal dran zu setzen und die Unterlagen fertig zu stellen. Da kommt KI natürlich wie gelegen und die Verleitung ist groß sich die Unterlagen einfach mal schnell von irgendeinem KI-Tool sich die Unterlagen generieren zu lassen.



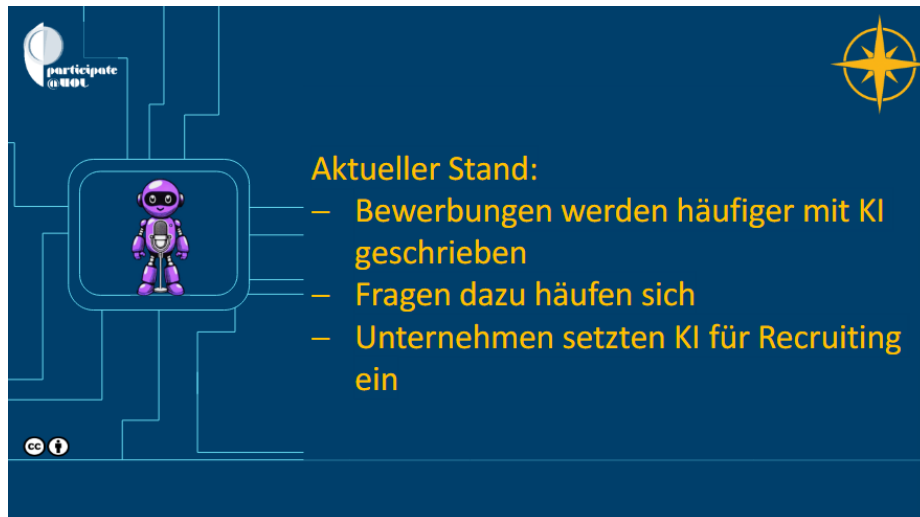
S: Ja, genau. Deshalb wollen wir heute darüber sprechen, wie KI im Bewerbungsprozess eigentlich genutzt werden kann. Und wir wollen das Ganze von der Bewerber-Innenseite, aber auch von der Arbeitgebenden-Seite beleuchten.



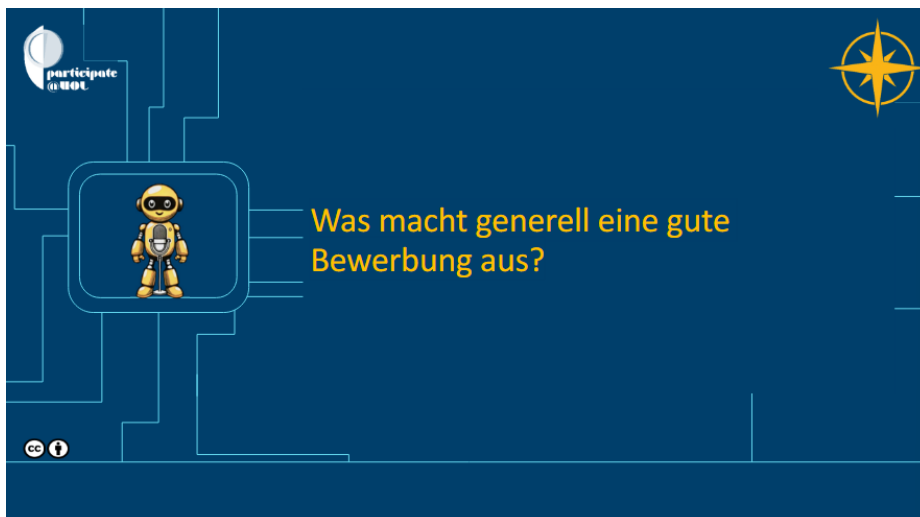
V: Ja, genau. Wir sprechen über. sinnvolle Einsatzmöglichkeiten von KI für die eigenen Bewerbungsunterlagen und schauen. auf die Veränderungen, die der Einsatz von KI im Bewerbungsprozess in Unternehmen so mit sich bringt. Da gibt es nämlich auch für uns etwas, was wir beachten können. Und natürlich wird es auch. ein paar brauchbare Praxistipps geben.



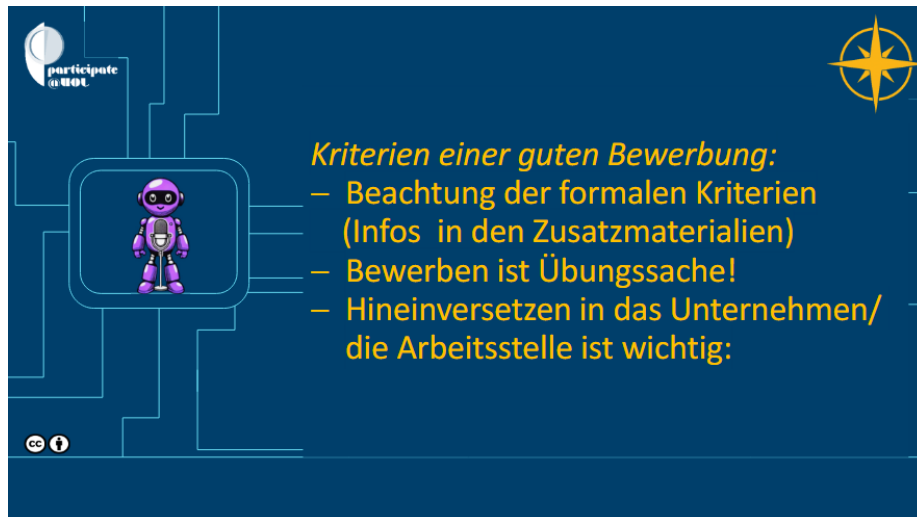
S: Sehr schön. Ich bin selber neugierig, da ich mich auch immer wieder bewerben muss und höre deshalb heute besonders gut zu.



V: Ja, für mich wird das Thema in meiner Rolle als Karriereberaterin auch immer präsenter. Ich sehe immer öfter Bewerbungen, die offensichtlich KI generiert sind und die Fragen zur Nutzung von KI im Bewerbungsprozess kommen auch immer häufiger in meinen Beratungen und Workshops vor. Andererseits spreche ich auch mit unterschiedlichen Unternehmen, zum Beispiel auch hier regional. Und ich lerne gerade selber noch sehr viel darüber, wie Unternehmen verschiedene KI-Tools gezielt für ihr eigenes Recruiting benutzen.



S: Das klingt sehr interessant. Dann lass uns doch mal direkt einsteigen. Was macht ein generell eine gute Bewerbung aus?

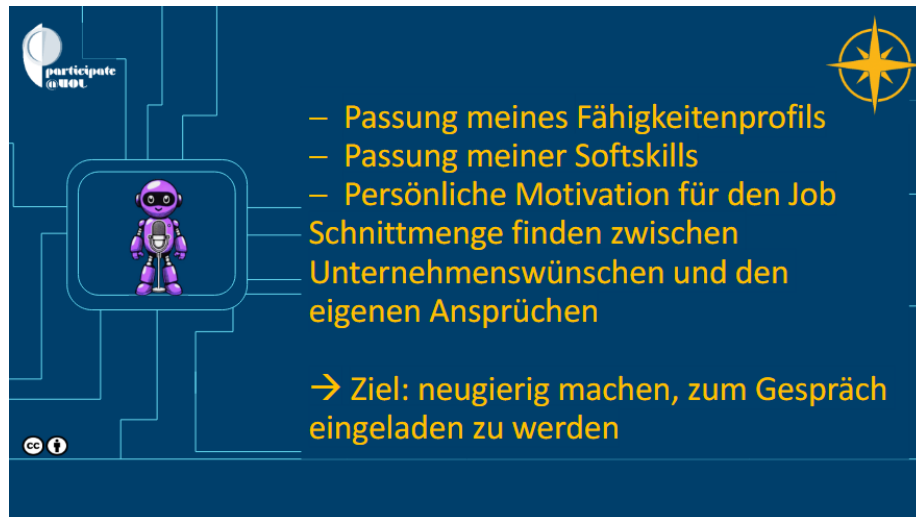


V: Ja, zuerst einmal gibt es natürlich. formale Kriterien zu beachten. Sowas wie welche Schriftarten benutze ich, linksbündig, Blocksatz, Formatierungen, aber auch inhaltliche Punkte, die wichtig sind, sollten beachtet werden. Aber ich finde, in diesem Kontext trifft das in gewisser Weise gar nicht unbedingt den Kern, sondern ich würde heute mehr ein Fokus auf ja, so eine andere Kriterien legen. Denn diese Formalia kann man relativ gut auch selbst recherchieren auf entsprechenden Internetseiten oder auch gut geeigneten Büchern. Da können wir euch auch gerne mal ein paar oder ein, zwei Links dazu in der Videobeschreibung hinterlegen. Die Kunst ist es nämlich eigentlich zu verstehen, worum es bei einer guten Bewerbung wirklich geht. Bewerbung schreiben ist vor allem Übungssache. Leider ist das so und je mehr Bewerbungen man schreibt, umso sicherer wird man da drin.

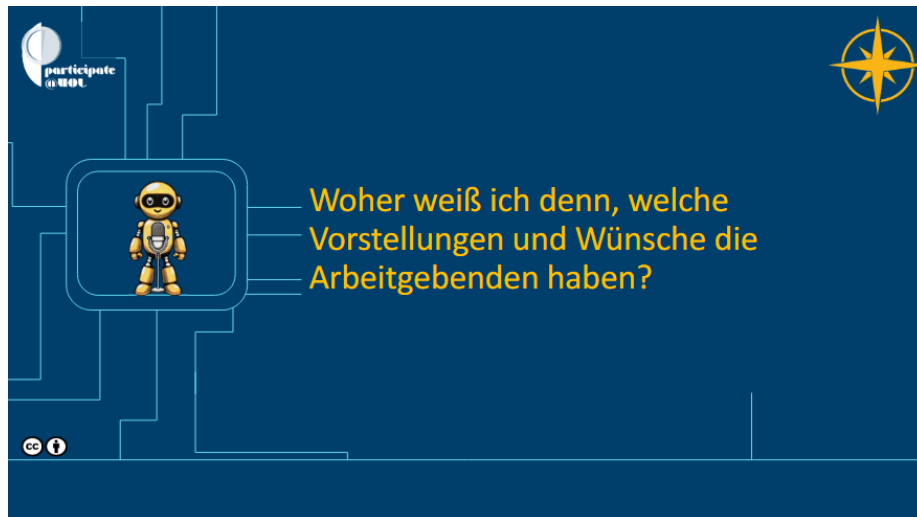
Anmerkung: Hier findest du hilfreiche Materialien zum Aufbau, Inhalt und zur Gestaltung von Bewerbungsunterlagen:

[E-Book zu Bewerbungen und Berufseinstieg](#)

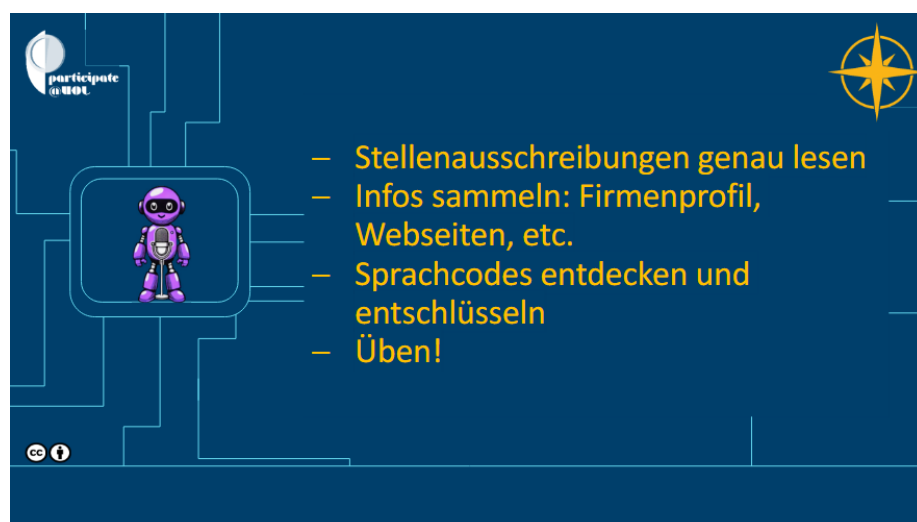
[Downloadmaterial zu Praktikum und Berufseinstieg](#)



V: Es geht nämlich darum, sich eher in das Unternehmen hineinzusetzen und nicht nur bei sich selbst zu bleiben. Wichtige Fragen, die man sich stellen sollte, sind welche Kompetenzen, Fähigkeiten und welches Fachwissen bringe ich eigentlich mit und welche sind nötig, um eine Jobposition bestmöglich auszufüllen, also gerade für ein Unternehmen. Was brauchen die? Was wünschen die sich? Auch die Frage, welcher Typ Mensch wird eigentlich gesucht, wird immer relevanter. Da geht es um die Unternehmenskultur. Welche Werte vertritt ein Unternehmen? Welche Interessen hat es? Wie ist so der Workflow, die Teamarbeit? Und Unternehmen suchen da immer gezielter, auch Menschen mit passenden Eigenschaften. Außerdem sollte man auch die persönliche Motivation nicht unterschätzen. Also, was ist eigentlich meine persönliche Motivation für den Job? Das ist auch gut darzulegen, denn so lernen Unternehmen mich als Mensch eben kennen und können eventuell feststellen, diese Person eignet sich gut oder eben auch nicht. Und da geht es nicht um Fachwissen, sondern eben auch mehr um meine eigenen Werte und Interessen. Das Ziel ist es also in den Bewerbungsunterlagen eine möglichst große Schnittmenge zwischen den Wünschen und Vorstellungen eines Unternehmens und dem eigenen Profil herzustellen. Das bedeutet im Schluss aber auch, das finde ich sehr entlastend, ich muss mich nicht in Gänze präsentieren in so einer Bewerbung, die ja sehr limitiert ist. Ich muss eigentlich nur neugierig machen auf den ersten Blick, um einen Schritt weiterzukommen. Das heißt, mein Ziel ist es nicht, den Job zu kriegen, sondern eventuell erstmal ins Vorstellungsgespräch zu kommen. Denn da ist der persönliche Kontakt und da kann man sich besser kennenlernen und ich kann mich auch nochmal auf ne andere Art und Weise präsentieren.

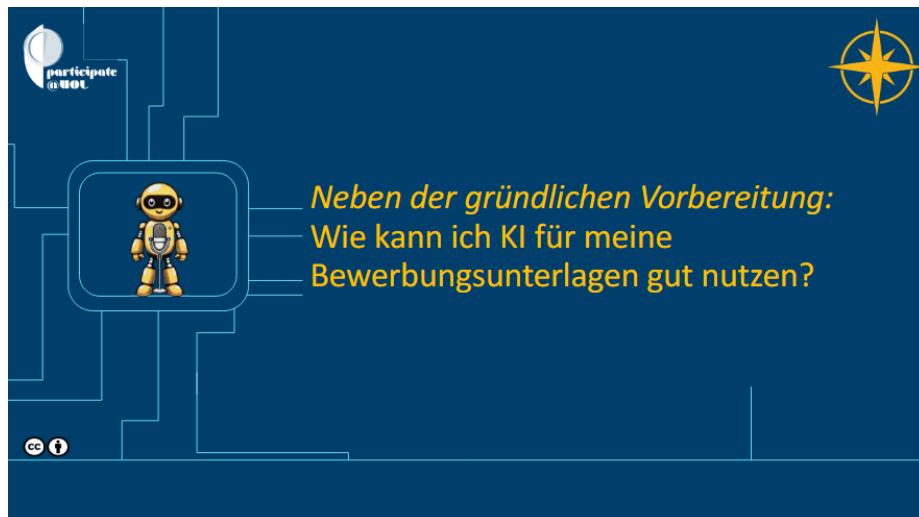


S: Das finde ich total spannend. Aber. woher weiß ich denn, welche Vorstellungen und Wünsche die Arbeitgebenden haben?

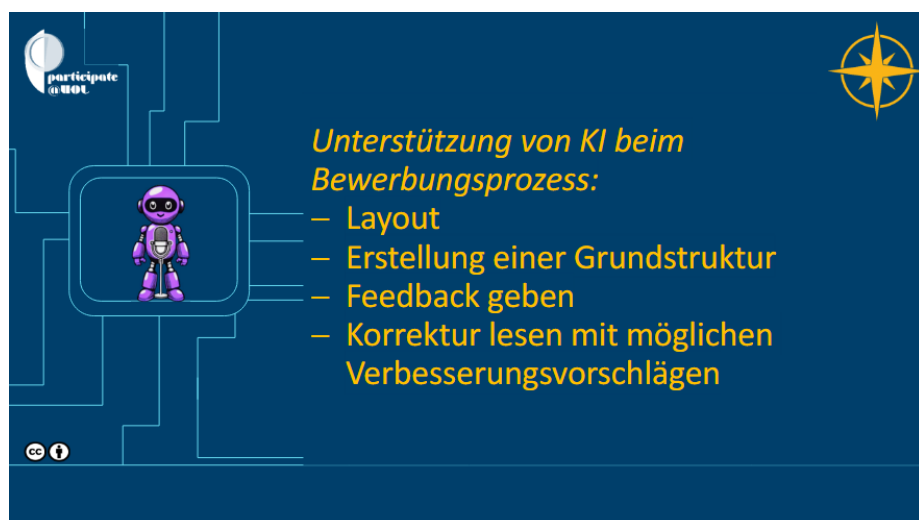


V: Gute Frage. Stellenausschreibungen sind dafür der Schlüssel. Hier findet man alle wichtigen Informationen, typischerweise die Anforderungen, Aufgaben. Auch das Firmenprofil sollte man als Quelle nutzen und eben ja der ganze Aufbau von so einer Stellenausschreibung. Und hier kommt dann auch wieder die Übung mit ins Spiel. Wenn man Stellenausschreibungen liest, klingen sie nämlich oft erstmal sehr steif und gestellt, und man tut sich sehr schwer damit, ja irgendwie klingt alles gleich. Aber je mehr Stellenausschreibungen ich lese, umso mehr bekomme ich ein Gefühl für die verwendete Sprache und was mit manchen Formulierungen auch gemeint sein könnte. Dahinter. stecken Sprachcodes, die es zu entschlüsseln gilt und das schafft man eben. nur mit Übung. Ich vergleiche das immer gerne mit dem Beispiel, wenn man als Schüler ins Studium startet. Auch da gibt es ganz viele neue Begriffe, neue Sprache, einerseits zum organisatorischen und dem Uni - Leben, aber eben auch in meinem Fach, also Fachwissen, ein ganz neues

Vokabular und auch das lerne ich ganz intuitiv über Zeit und Übung. Und bei den Stellenausschreibungen ist das letztendlich das Gleiche.

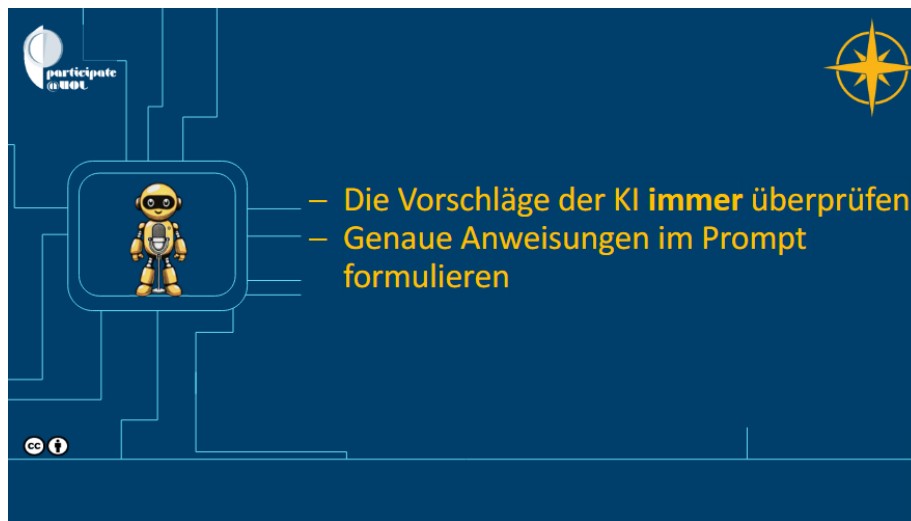


S: Also dann nehme ich schon mal mit, dass ich mich für so eine Bewerbung tatsächlich auch gut vorbereiten muss. Und wie kann ich denn KI jetzt für meine Bewerbungsunterlagen gut nutzen?

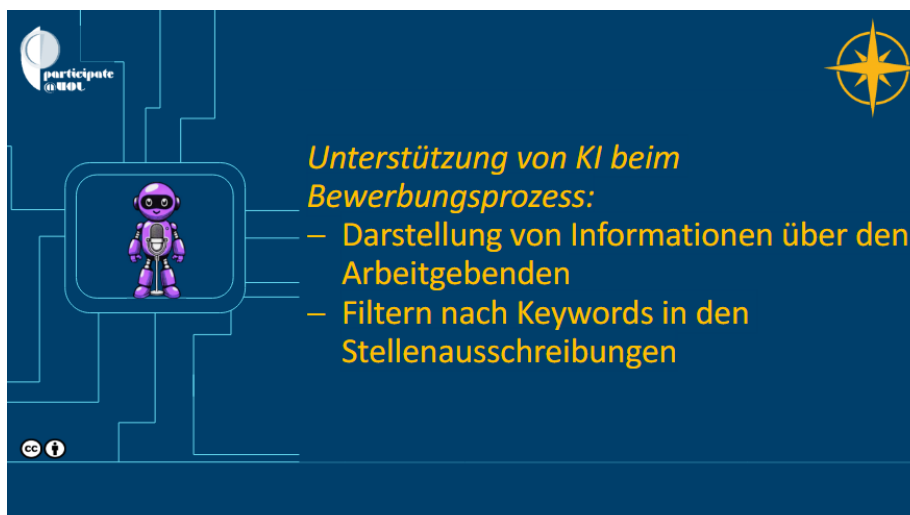


V: Ja, auf jeden Fall sollte man sich gut vorbereiten, das stimmt. Wie du KI nutzen kannst, ist zum Beispiel beim Layout. Wenn du Probleme hast mit einer Struktur oder die Formatierung stimmt irgendwie nicht. Alles wirkt nicht so übersichtlich. Da kann KI gut helfen und dir einfach erstmal eine Grundstruktur herstellen. So schaffst du die wichtigen Aspekte hervorzuheben und eben auch unwichtige Dinge erstmal hinten überfallen lassen zu können. KI kann auch tolles Feedback geben. Also zum Beispiel lass dein Anschreiben einfach mal lesen oder dein Lebenslauf und

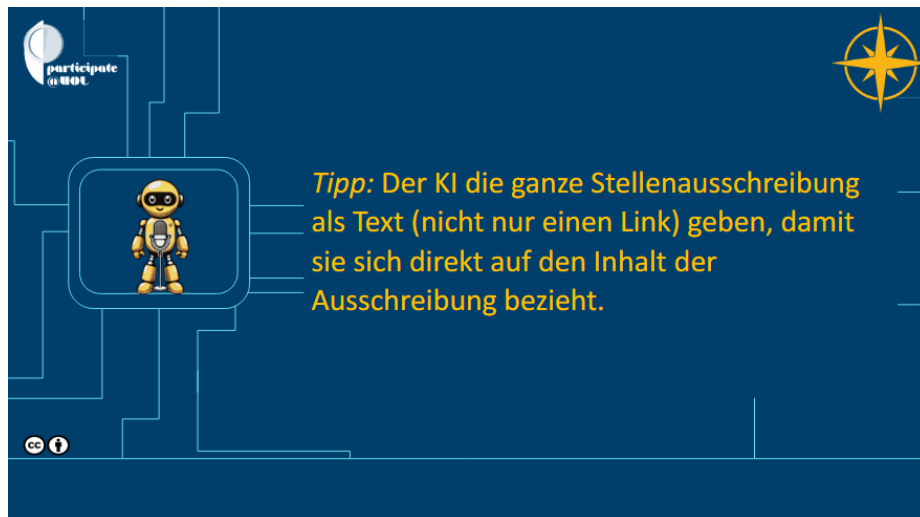
den mal vergleichen mit der Stellenausschreibung. KI kann natürlich nach Keywords schauen. und eventuell Verbesserungsvorschläge geben und auch feststellen, wo eine gute Passung schon da ist oder wo auch noch Lücken sind. Du hast zum Beispiel Probleme mit einem bestimmten Satz oder dem Sprachstil. Auch da kann KI wertvolle Hinweise geben. Wenn du das Gefühl hast, ein Satz klingt einfach noch nicht richtig genug, dann frag doch einfach die KI und die kann da gute Hinweise geben, um es zum Beispiel professioneller klingen zu lassen oder den Satz zu kürzen oder andere Wörter noch mal zu benutzen.



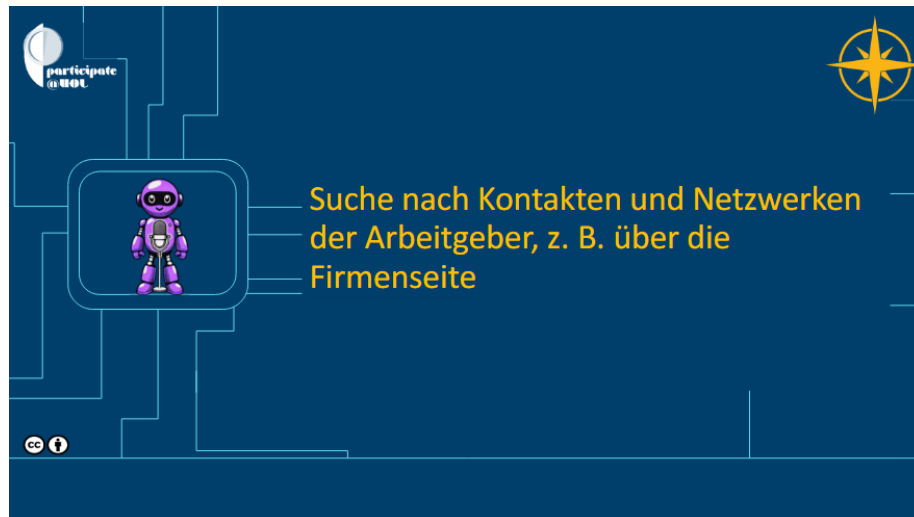
S: Richtig, und da habe ich auch gleich einen. Tipp. Und zwar sollte man hier nicht nur den Link von der Stellenausschreibung angeben, die ja meistens elektronisch vorliegt, sondern man sollte tatsächlich den Full Text reinkopieren oder die ganze Datei hochladen, weil ich sonst nicht sicher sein kann, aufgrund welcher Information die KI eigentlich, die ihre Ergebnisse weitergibt. Also hier ist es wirklich wichtig, ganz genau zu gucken, was gebe ich der KI und dann auch zu prüfen, was kommt raus.



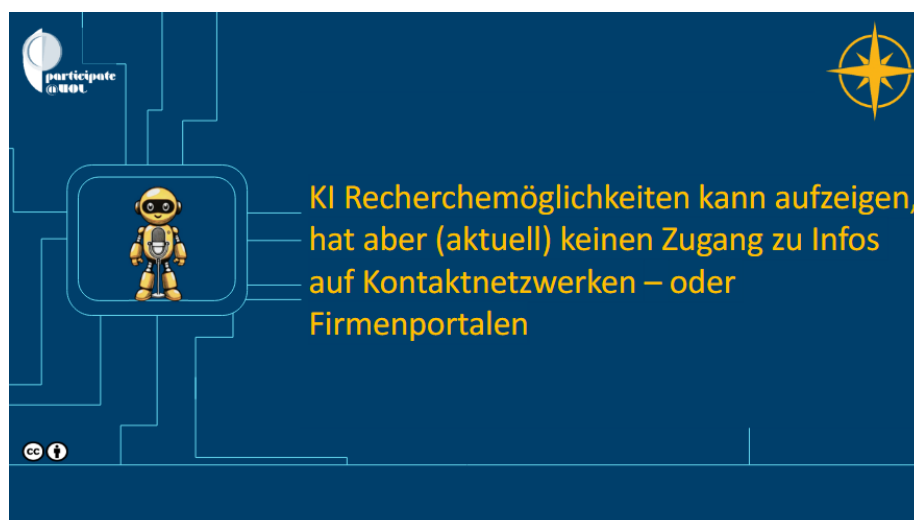
V: Ja, KI kann dir, außerdem auch wichtige Informationen liefern. Zum Beispiel, über das Unternehmen selbst und dessen Strukturen. Also welche Teamstrukturen gibt es, was ist die Vision, welche Werte und sogenannte Hard Facts, wie zum Beispiel Mitarbeitendenzahlen oder auch Bilanzen. Außerdem kann die KI nach Keywords in den Stellenausschreibungen filtern. Das heißt, du kannst aus den Stellenausschreibungen die wichtigen Informationen herausfiltern und mit denen dann quasi selber weiterarbeiten.



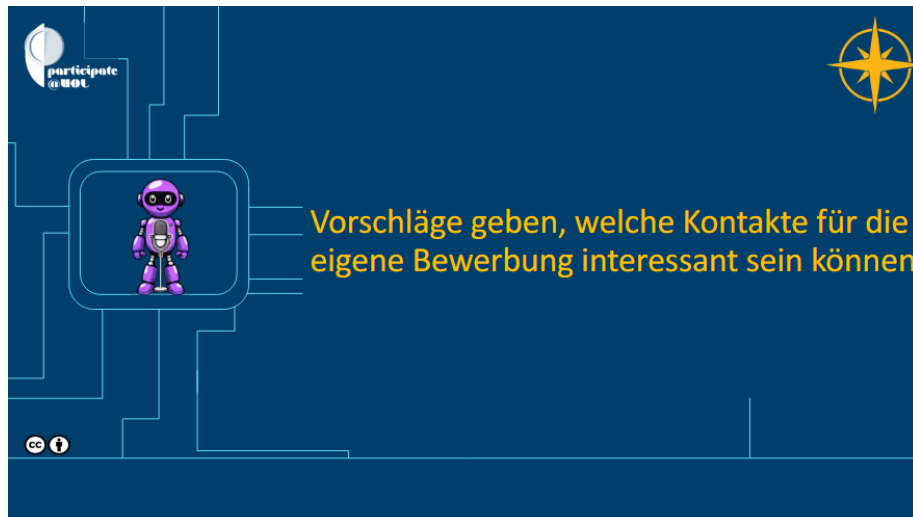
S: Richtig, und da habe ich auch gleich einen. Tipp. Und zwar sollte man hier nicht nur den Link von der Stellenausschreibung angeben, die ja meistens elektronisch vorliegt, sondern man sollte tatsächlich den Full Text reinkopieren oder die ganze Datei hochladen, weil ich sonst nicht sicher sein kann, aufgrund welcher Information die KI eigentlich, die ihre Ergebnisse weitergibt. Also hier ist es wirklich wichtig, ganz genau zu gucken, was gebe ich der KI und dann auch zu prüfen, was kommt raus.



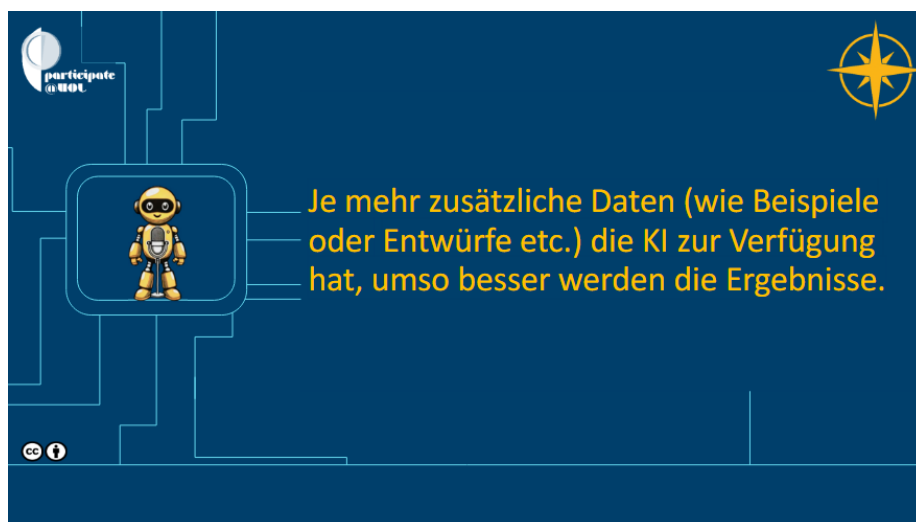
- V:** Weiterhin kannst du auch nach. gezielten Kontakten oder auch Netzwerken suchen. Das geht natürlich über die Firmenseiten, aber du kannst dir auch Beispiele vorschlagen, dass du für Kontaktnetzwerke und auf welchen Plattformen du eventuell weitersuchen könntest, um Kontakt mit Mitarbeitenden aufbauen zu können



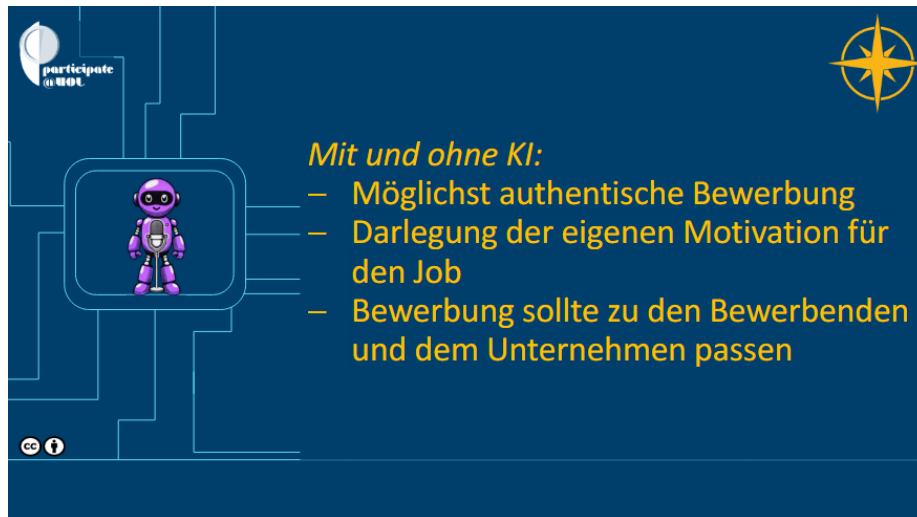
- S:** Und auch hier gilt, dass die Info von der KI mir nur anzeigt, wo ich weiter recherchieren könnte, aber sie wird mir nicht sagen, welche Kontakte ich finde. Dafür hat sie keinen Zugriff auf die jeweiligen Portale.



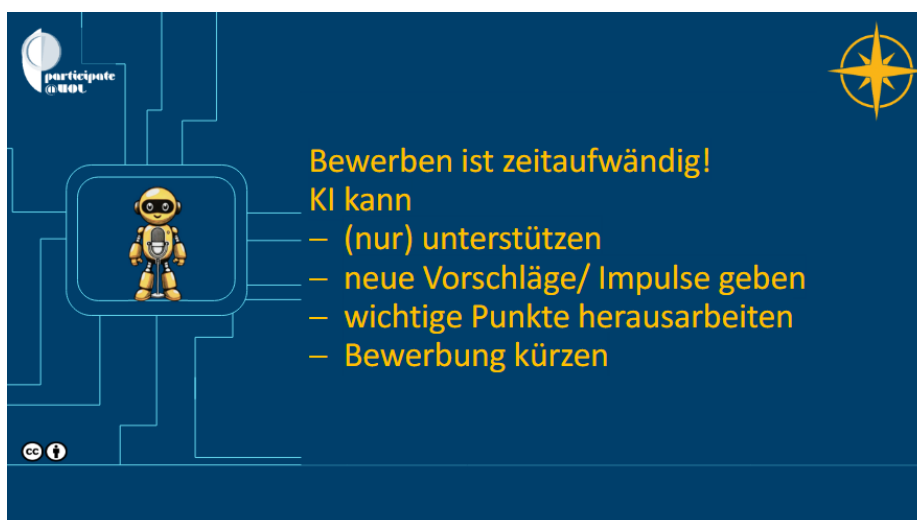
V: Was die KI machen kann, ist zum Beispiel auch dir. Vorschläge zu geben, welche Kontakte für dich interessant sein könnten.



S: Auf jeden Fall. Und grundsätzlich gilt, je mehr Daten ich der KI zur Verfügung stelle, umso besser werden auch die Ergebnisse. Also das bedeutet, dass ich nicht hingehe, die Stellenausschreibung und meinen Lebenslauf da reinschmeißen und dann sagt, mach mir einen Anschreiben. Viel besser ist es, wenn ich zum Beispiel eigene Textbeispiele liefern könnte. Also vielleicht habe ich schon mal einen eigenen Entwurf versucht und sag, hey, das soll ungefähr so aussehen. Oder ich habe vielleicht sogar schon mal mich erfolgreich irgendwo beworben, das gilt natürlich nicht für Anfänger, aber wenn ich das schon mal habe, dann kann ich diese Ausschreibung oder dieses Bewerbungsschreiben dafür nutzen, der KI zu sagen, hey, orientiere dich an diesem Stil. Genau. Und manchmal hat man ja vielleicht auch auf Beispiele Zugriff und die kann man auch verwenden, um eben ein bisschen genauer zu definieren, was man eigentlich von der KI möchte.



V: Ja, genau. Es geht ja vor allem darum, dass es eben nicht danach aussieht, dass eine KI das generiert hat, sondern dass es möglichst authentisch ist. Und dazu gehört auch, die Motivation darzulegen. Auch das kann ich der KI sagen, warum möchte ich das eigentlich machen? Warum dieser Job, warum genau dieses Unternehmen und warum in diesem Team oder auf dieser Position? Außerdem kann ich der KI auch weitere Informationen über das Unternehmen zur Verfügung stellen, die mir KI vielleicht vorher auch schon generiert hat, damit eben möglichst viele Informationen zur Verfügung stehen, um ein Anschreiben zu formulieren, dass sowohl zu mir passt als auch zu dem Unternehmen.

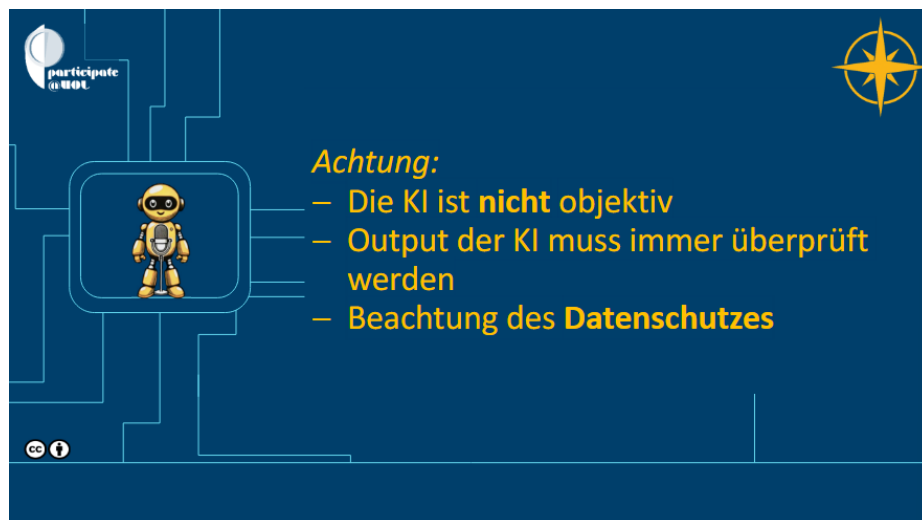


S: Also mit anderen Worten, es bedeutet schon, ziemlich viel Zeitaufwand, weil ich muss mir ja wirklich genau überlegen, was will ich, welche Informationen sind sinnvoll, welche Informationen braucht die KI, damit sie mir überhaupt etwas Vernünftiges vorschlagen kann. Und das ist auch so. In der Zeit könnte ich es vielleicht sogar selber schreiben, aber, KI kann mich natürlich unterstützen. Vor allen Dingen kann sie, mir Vorschläge machen, an die ich vielleicht noch nicht so gedacht habe. Oder sie kann, eben Dinge herausarbeiten, oder kann, was du auch schon gesagt hast,

was ich besonders wichtig finde. den Text kürzen. Weil man selber hängt oft an jedem einzelnen Wort und dann kürzt die KI das und dann sieht man, oh ja, das geht auch.

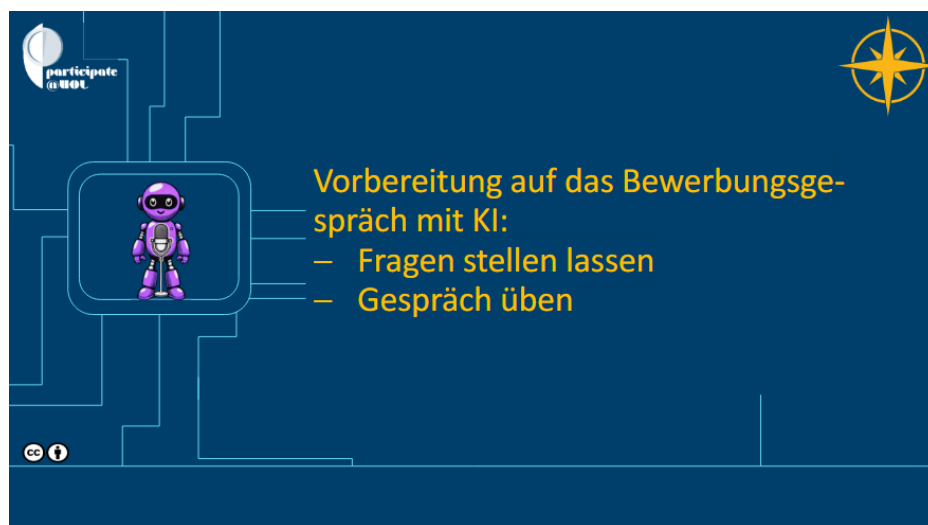


V: Ja, ganz genau. Und in gewisser Weise ist KI dann auch so. eine unbeteiligte Dritte, im wahrsten Sinne des Wortes, die da objektive Vorschläge geben kann, die einem selber einfach im Schreibfluss gar nicht mehr einfallen würden.

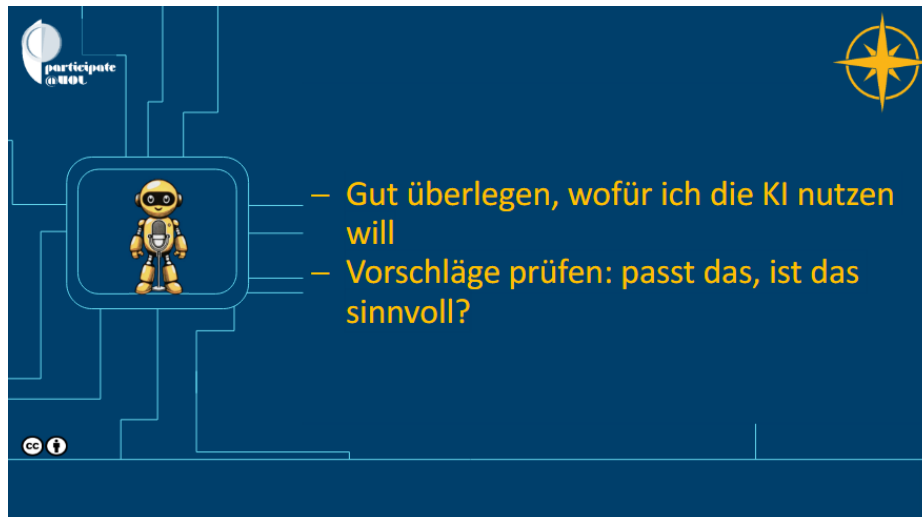


S: Das stimmt. Du hast aber gerade objektiv gesagt und da will ich einmal anmerken. dass eine KI nie objektiv ist. Weil sie immer auf das basiert, was vorher schon mal der KI als Trainingsdaten zur Verfügung gestellt wurde. Und wir wissen, dass das eben alles andere als objektiv ist, sondern im Gegenteil, dass eben auch Vorurteile reproduziert werden. Und da muss man eben auch darauf achten, deshalb sage ich immer wieder. den Output von der KI überprüfen. Und es gibt noch einen anderen Aspekt, nämlich der mit. dem Datenschutz. Also ich muss mir schon auch

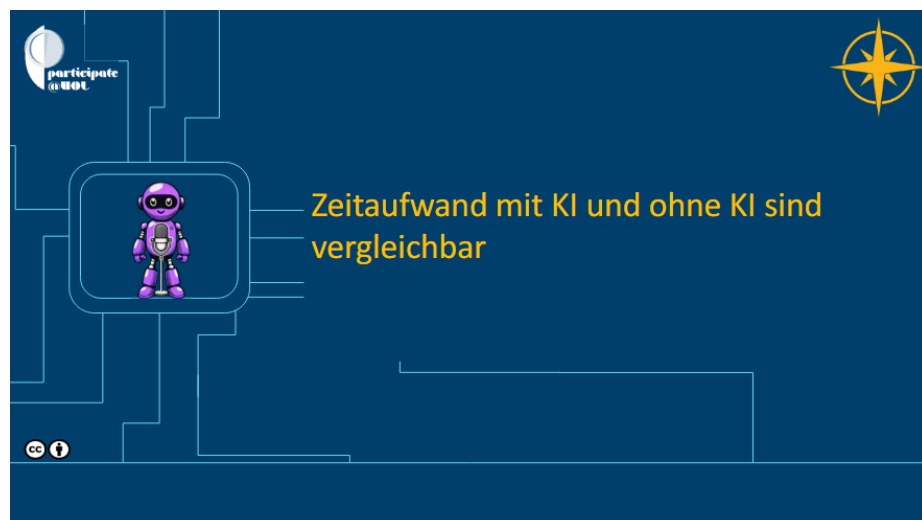
überlegen, was ich der KI alles über mich erzählen will. Ich finde so ganz grob, würde ich die Daten auch in der Mensa ans schwarze Brett hängen, die ich der KI gebe, dann ist es völlig in Ordnung. Aber wenn da Sachen dabei sind, die ich eigentlich nicht mit anderen teilen würde, dann sollte ich dir vielleicht auch nicht der KI übergeben. Da gibt es Unterschiede in den einzelnen KI's und vor allen Dingen, welchen Vertrag man mit der hat oder ob die vielleicht sogar auf dem eigenen Rechner läuft. Aber wenn man jetzt so einen kostenlosen ChatGPT-Zugang benutzt, muss man sich bewusst sein, dass diese Daten irgendwo bei irgendwem anderen wieder auftauchen könnten. Es ist nicht hoch wahrscheinlich, aber es kann passieren und es ist auch schon passiert.



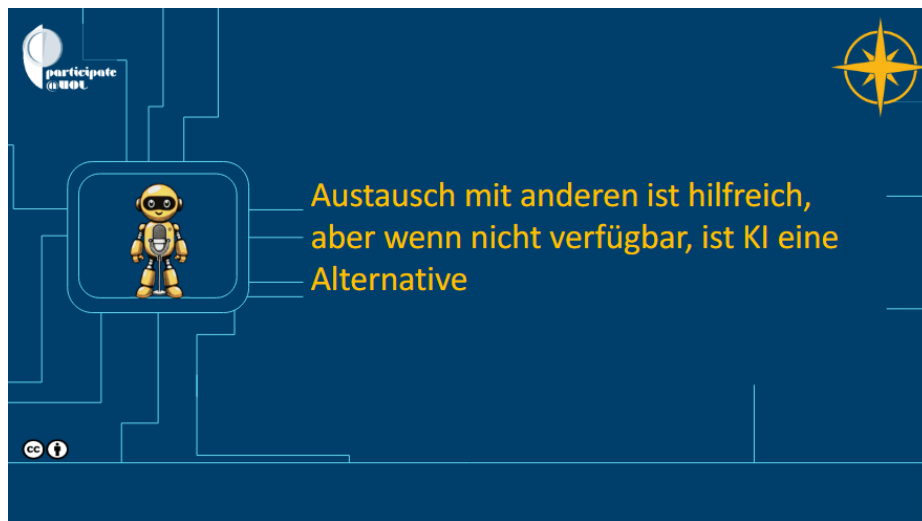
V: Was noch wertvoll sein kann, ist dann im nächsten Schritt, wenn man die Bewerbungsunterlagen formuliert hat, sich auch mit der KI auf ein Bewerbungsgespräch vorzubereiten. Das vielleicht nur kurz am Rande gesagt. KI kann zum Beispiel mögliche Fragen stellen. Und man fühlt sich dann vielleicht in einem Gespräch ein bisschen sicherer, wenn man mit KI schon mal mögliche Fragen durchgegangen ist. ins Gespräch gegangen ist, fiktiv, und sich so besser vorbereitet hat.



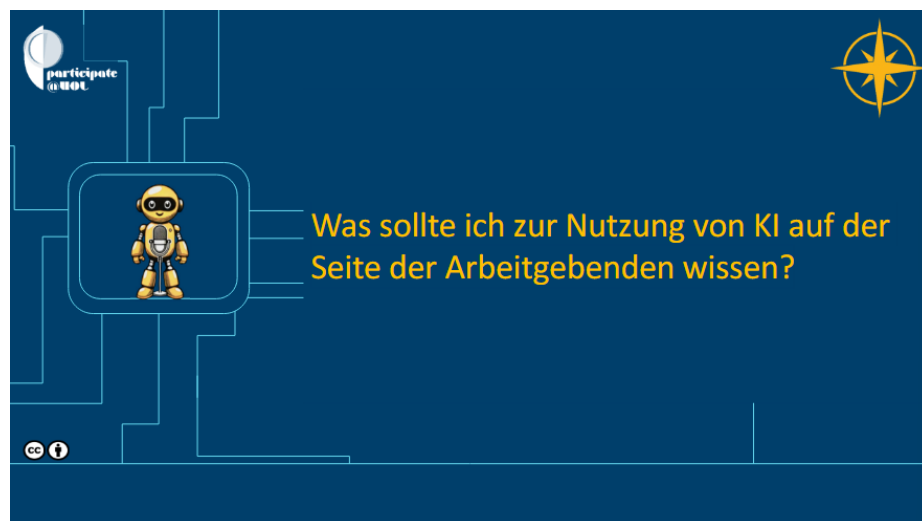
S: Richtig. Das ist ein guter Hinweis. Also mit anderen Worten, ich kann eben die KI nutzen, um zu formulieren, um mir zusätzliche Informationen zu geben oder mir Feedback zu holen, ist das, was ich geschrieben habe, auch passend zu der Stellenausschreibung. Aber ich darf mich nicht komplett auf sie verlassen. Und ich glaube, das zieht sich so durch. Ich darf mich nicht komplett auf die KI verlassen. Ich muss mir überlegen, was ich wirklich will, damit ich die KI gut einsetzen kann. Die macht mir zum Beispiel manchmal einmal Vorschläge und dann sagt man so, oh ja, klingt gut mach ich, oh ja, klingt gut mach ich. Aber hätte man das wirklich gemacht, wenn der Vorschlag nicht gekommen wäre, und ist das wirklich sinnvoll? Das ist das, was man sich echt fragen muss.



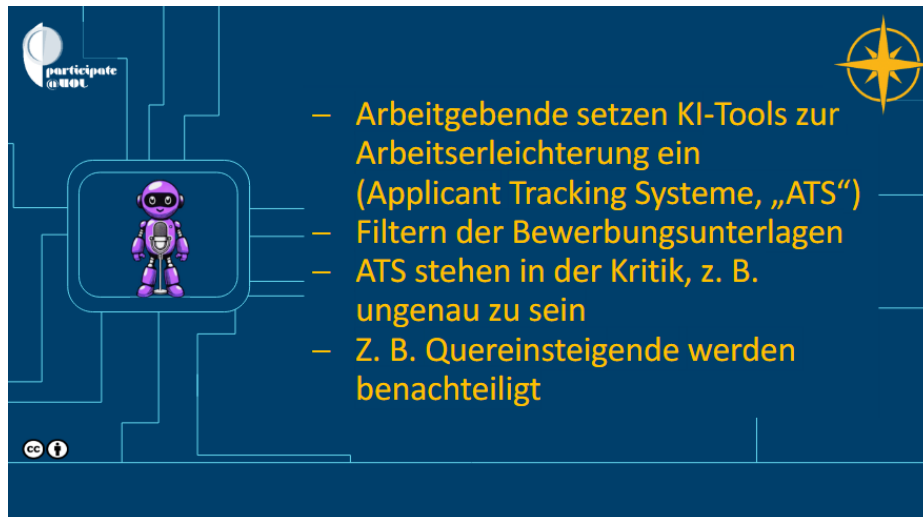
V: Genau. Und wie du auch gerade eben schon gesagt hast, es ist letztendlich. genauso viel Zeitaufwand, als es alleine zu machen und sich selbst einmal mit sich selbst auseinanderzusetzen. Das gehört nämlich auch mit dazu, wenn man Bewerbungsunterlagen schreibt, sollte man eben auch wissen, was sind meine Kompetenzen und Fähigkeiten. Da komme ich nicht drum herum, egal ob ich mit KI generiere oder ob ich es alleine mache.



S: Ich denke, auch wenn man es alleine schreibt, ist es natürlich super sinnvoll, es mal jemanden zu zeigen und genauso Feedback einzuholen. Und dafür kann man die KI nutzen, weil nicht immer hat man jemand zur Verfügung, der da mal eben drüber gucken kann und der auch kompetent genug ist, um das zu machen. Und da kann die KI wirklich gut unterstützen.



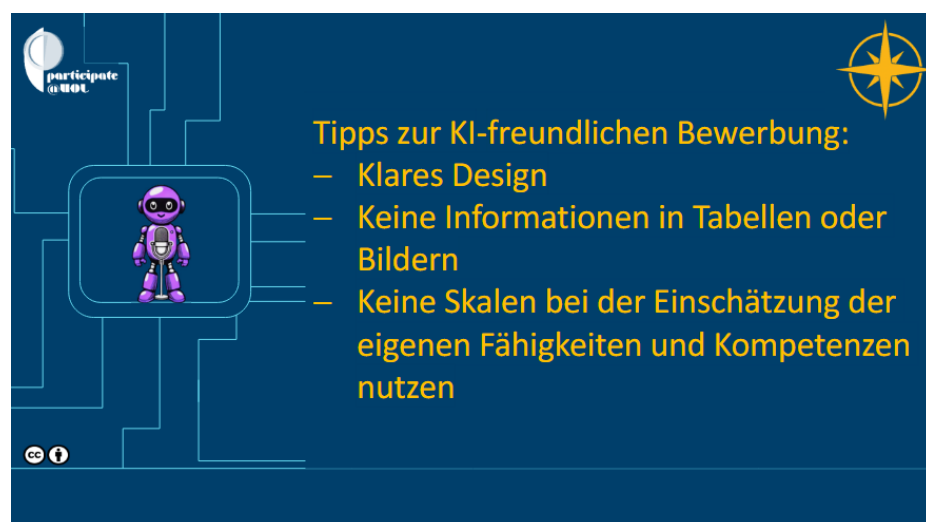
S: Wir haben jetzt ganz viel über den Bereich, ich bewerbe mich gesagt, wie sieht das denn eigentlich jetzt auf der Arbeitgebenden Seite aus? Was sollte ich denn da wissen und was muss ich da beachten?



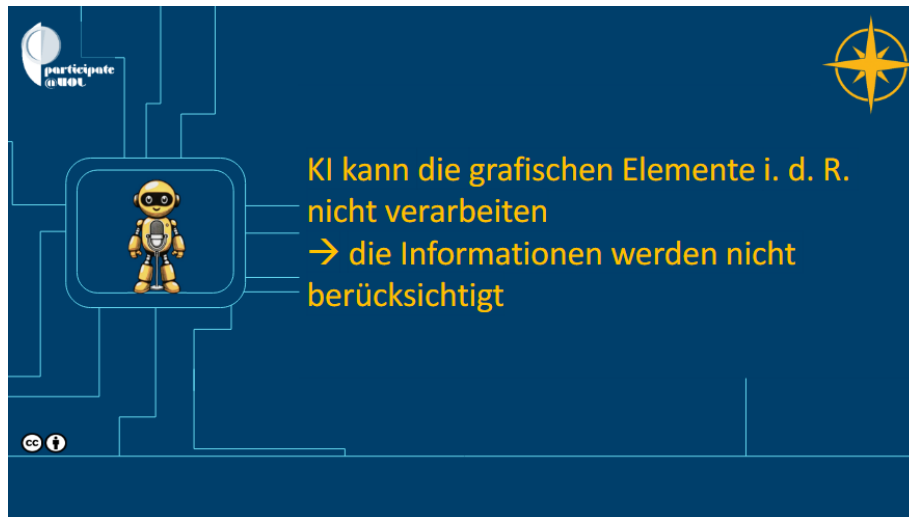
V: Ja, KI ist, wie wir wissen, in unserem Alltag sehr präsent und natürlich nutzen auch. Arbeitgebende KI-basierte Tools auch immer häufiger, weil sie einfach im gewissen Maße eine große Zeit und Arbeitserleichterung sind und bringen. In diesem Zuge würde ich sogenannte Applicant Tracking Systeme nennen. Das sind Bewerber-In-Management-Systeme, die Teile des Recruiting-Prozesses übernehmen können oder sie unterstützen. Insbesondere große Unternehmen mit einem hohen Bewerbungsaufkommen nutzen sie. Da sollte man auch vorsichtig sein, denn hohe Bewerbungsaufkommen sind vor allem sowas wie Internships, Praktika, Trainee-Ships, sowas in die Richtung. Also gerade die Entry-Level-Einstiegsstellen. Außerdem können diese ATS, diese Applicant Tracking-Systeme. Bewerbungsunterlagen gezielt filtern. Also zum Beispiel Adressdaten oder Gehaltsvorstellungen, das Alter der Kandidat*innen und eben auch bestimmte Kompetenzen, Fähigkeiten oder Soft- und Hard-Skills. Und erst danach, nachdem die Bewerbungsunterlagen durch diesen KI-Filter gegangen sind, lesen, ich sage mal echte Menschen, Personaler*innen in die Unterlagen. Das führt natürlich dazu, dass viele diese Systeme auch kritisieren. Ganz klar, denn Filter können zum Beispiel zu Unpräzise sein. Statt Teamwork wird nach Teamfähigkeit gefiltert, ist so ein typisches Beispiel. Geeignete Kandidaten werden dann fälschlicherweise zum Beispiel aussortiert, oder auch weil ein Tippfehler drin ist. Natürlich sollte man möglichst fehlerfreie Bewerbungsunterlagen abgeben, aber gleichzeitig wissen wir Fehler passieren. Und auch für die Unternehmen ist das nicht zielführend, wenn geeignete Kandidaten aussortiert werden durch diese Vorfilter, die ja wirklich eigentlich das Unternehmen unterstützen könnten. Benachteiligt werden hier zum Beispiel auch Quereinsteiger, die nicht die genannten Anforderungen mitbringen, aber zum Beispiel sehr viel Berufserfahrung oder andere Weiterbildungen, die sie also eben doch qualifizieren, aber durch unpräzise Filter direkt schon herausgefiltert werden



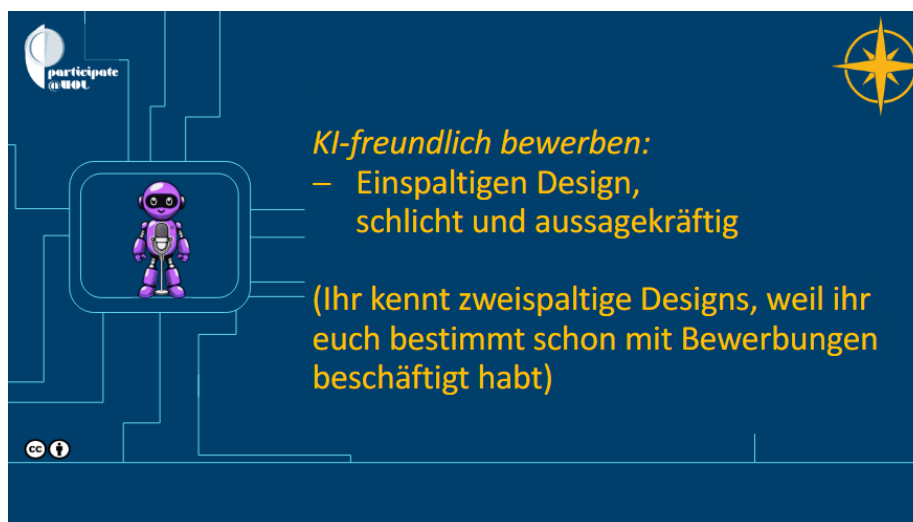
S: Was kann ich denn eigentlich tun, damit ich nicht direkt von diesen Filtern aussortiert werde?



V: Ja, da gibt es so ein paar. Tipps und Tricks für eine KI-freundliche Bewerbung. Ah und Oh ist, ein klares Design, aber das gilt auch nicht nur für KI, sondern allgemein der Inhalt sollte immer im Vordergrund stehen. Also auch wenn wirklich es gibt super schön gestaltete Bewerbungsunterlagen und gleichzeitig ist es dann oft auch too much, außer man bewirbt sich in einem Designberufsfeld. Das ist klar. Klares Design sollte eben angewendet werden. Man sollte, keine versteckten oder unsichtbaren Tabellen oder andere Grafiken Skalen nutzen, sondern klassisch einfach zum Beispiel ausschreiben. Man sollte, keine Kompetenzskala benutzen, von zum Beispiel fünf Punkten, auf denen man schreibt, wie gut man zum Beispiel eine Sprache spricht oder eine Sozialkompetenz hat, sondern einfach ausschreiben, ob man das gut, sehr gut ausgezeichnet kann.



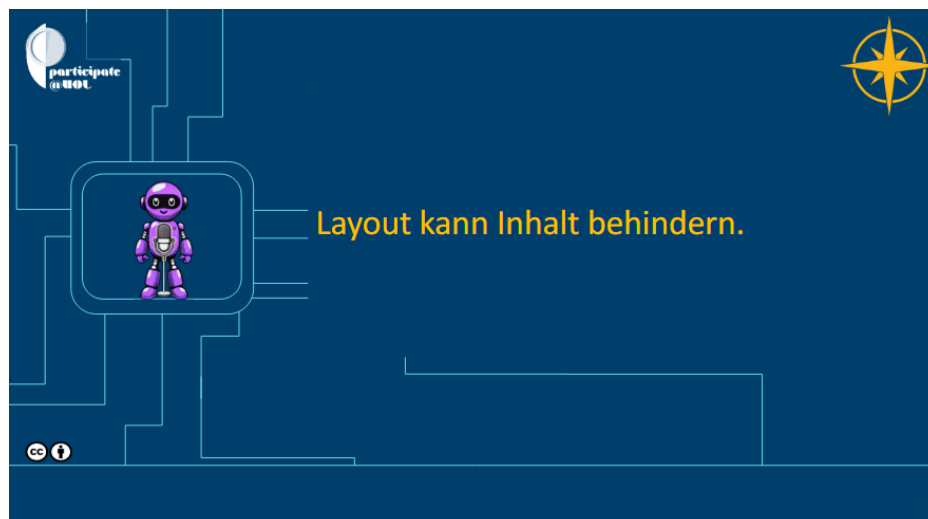
S: Ja, weil im Zweifelsfall kann. die KI die Bilder, die dahinter verborgen sind, gar nicht interpretieren und dann denkt die, da ist keine Angabe dazu.



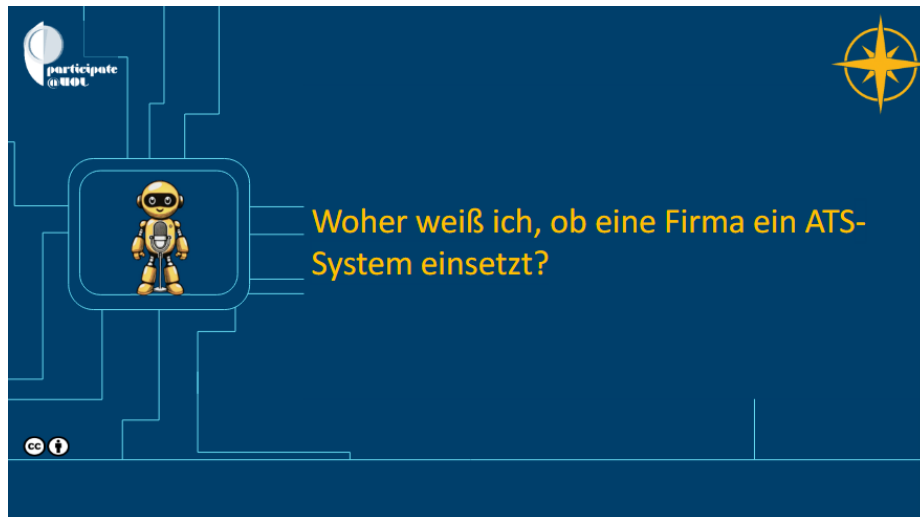
V: Ganz genau. Wir empfehlen bei uns in der Beratung auch immer. ein einspaltiges Design. Das habt ihr vielleicht auch schon öfter gesehen. wenn ihr den Podcast hört (Anmerkung: Weil ihr euch bestimmt schon mit Bewerbungen beschäftigt habt), dass es diese zwei-spaltigen Designs gibt, dass man so eine Profilleiste hat und dann eben den Lebenslauf. Das kann eben auch Schwierigkeiten beim Auslesen geben, weil zum Beispiel von links nach rechts ausgelesen wird und durch eingefügte Textfelder einfach ein Datensalat entsteht, sag ich mal so, der nicht mehr gut gefiltert werden kann. Deshalb empfehlen wir bei uns in der Beratung immer ein einspaltiges Design, was schlicht und man könnte meinen ein wenig langweilig ist, aber gleichzeitig sehr übersichtlich ist und die wichtigen Informationen in 30 Sekunden erkennbar sind. Und wenn wir ehrlich sind, mehr Zeit haben Recruiter*innen auch nicht, um eine Bewerbung zu lesen.



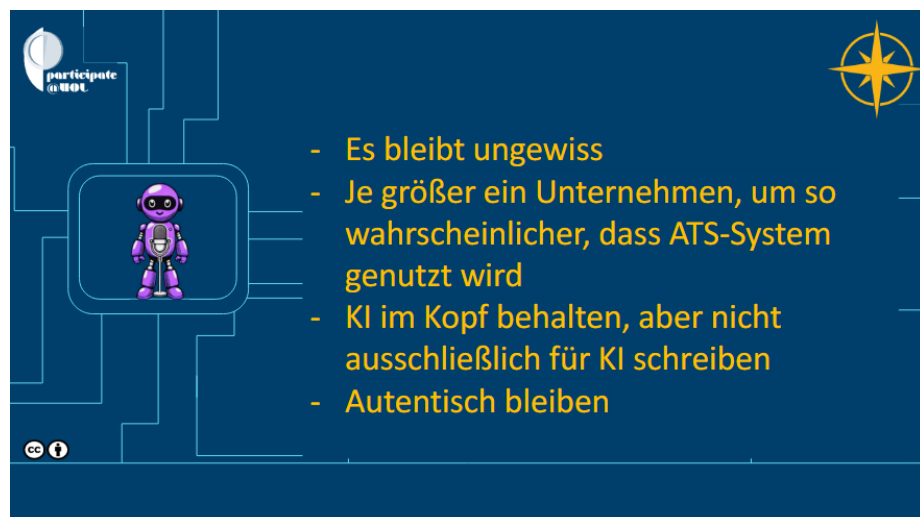
S: Das heißt auch da ist es sinnvoll, etwas zu machen, wo man sehr schnell die wichtigsten Informationen entnehmen kann, statt etwas zu machen, was sehr hübsch aussieht.



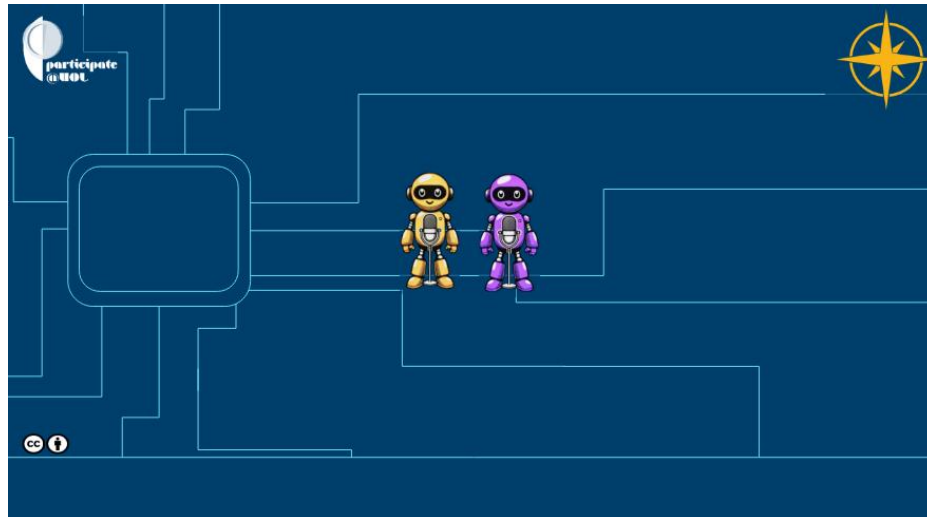
V: Ja, in gewisser Weise ist es leider so. Manche haben ja auch sehr viel Spaß daran und ich habe ja auch gerade schon gesagt, es sieht auch wirklich schön aus, aber es tut. letztendlich dem Inhalt nicht besser oder auch nicht gut.



S: Ja. Und gibt es denn, woher weiß ich denn, ob eine Firma ein RTS-System einsetzt?



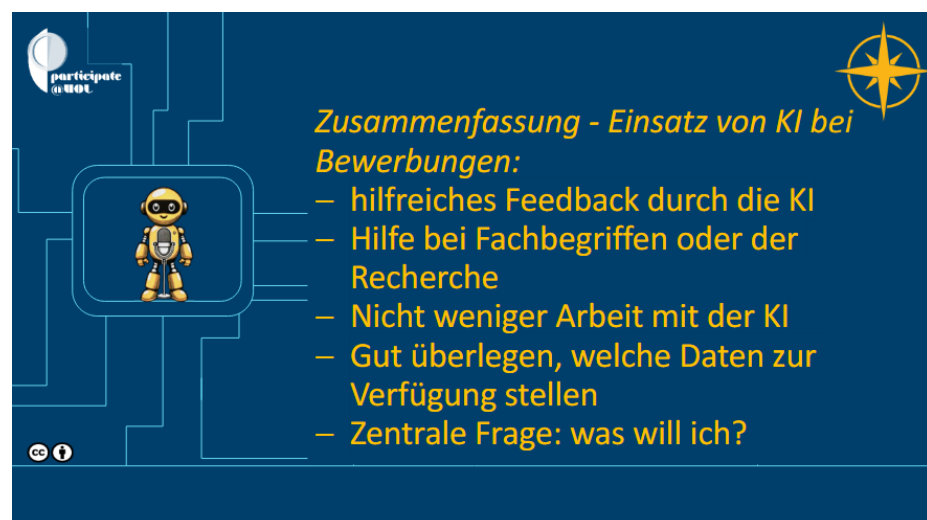
V: Ja, was man bedenken sollte ist, dass es dazu einfach keine validen Zahlen gibt. Das ist so ein bisschen ein Rätselraten, auf das man sich einlassen muss. Es gibt weder Zahlen zu den Prozent der Unternehmen, die Größe der Unternehmen. Wir können davon ausgehen, je größer ein Unternehmen ist, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass so ein ATS-System genutzt wird. Ich würde meine Unterlagen also deshalb auch nicht unbedingt auch nur auf KI optimieren, sondern es muss so ein Zwischending sein. Es sollte einfach authentisch sein. Man sollte sich mit den eigenen Unterlagen wohlfühlen, denn auch das hilft einen dann im nächsten Schritt. Also stell dir mal vor, du hast einen Lebenslauf, in dem du, ich sag mal, ein wenig optimiert hast und dann wirst du ins Vorstellungsgespräch eingeladen. Mit welchem Gefühl gehe ich da rein? Ich gehe da rein: „Hoffentlich fliegt das nicht auf“.



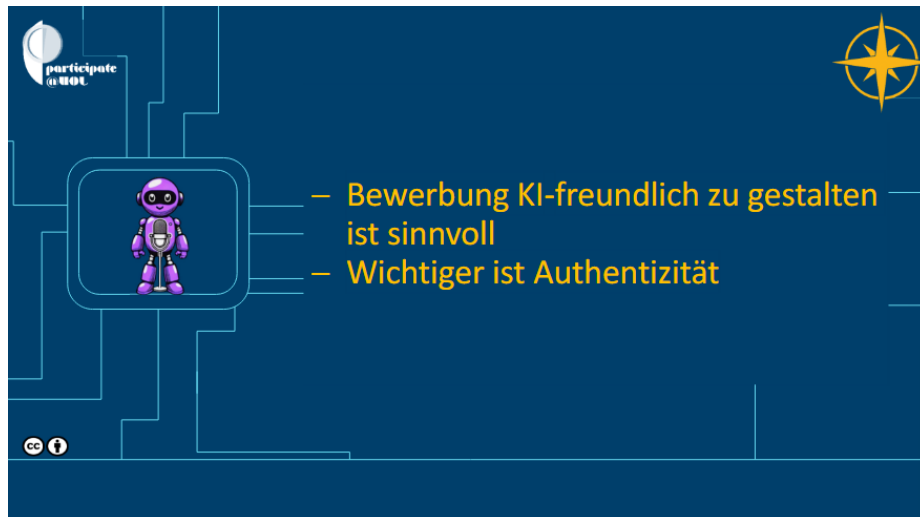
S: Ja, nicht sehr hilfreich für eine gute Bewerbung, das stimmt.

V: Genau, es ist ja einfach besser mit einem guten Gefühl auch dann weiter in den Prozess zu gehen.

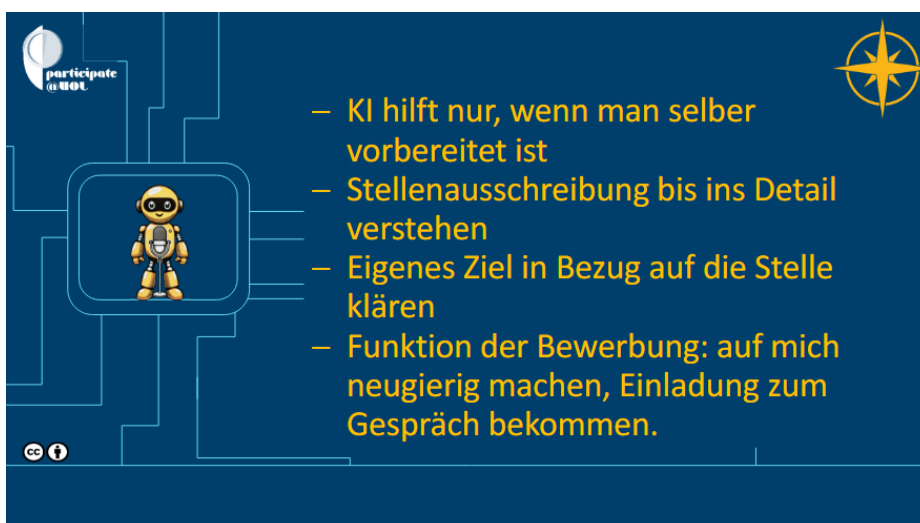
S: Auf jeden Fall



Das waren jetzt eine ganze Menge an Informationen. Ich würde das jetzt nochmal ein bisschen zusammenfassen. Also ich kann KI für meine eigene Bewerbung einsetzen und bekomme auch hilfreiches Feedback oder Hilfe bei Fachbegriffen oder bei der Recherche. Aber weniger Arbeit wird es dadurch nicht. Und ich muss mir immer überlegen, welche Daten ich der KI anvertrauen möchte, aber auch sozusagen, was ich wirklich will.

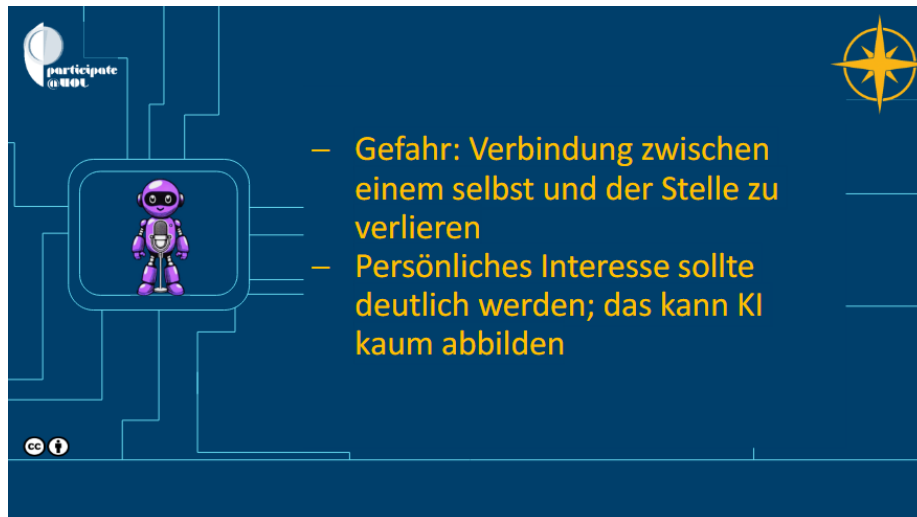


V: Genau. Und ja, Zusammenfassend zu KI bei Unternehmen kann man sagen, Unternehmen setzen vermehrt ATS ein, da ich aber nie sicher sein kann, ob sie das tun oder nicht. Lohnt es sich, seine Unterlagen ein wenig KI-freundlicher zu gestalten, aber, wichtiger ist immer die Authentizität.

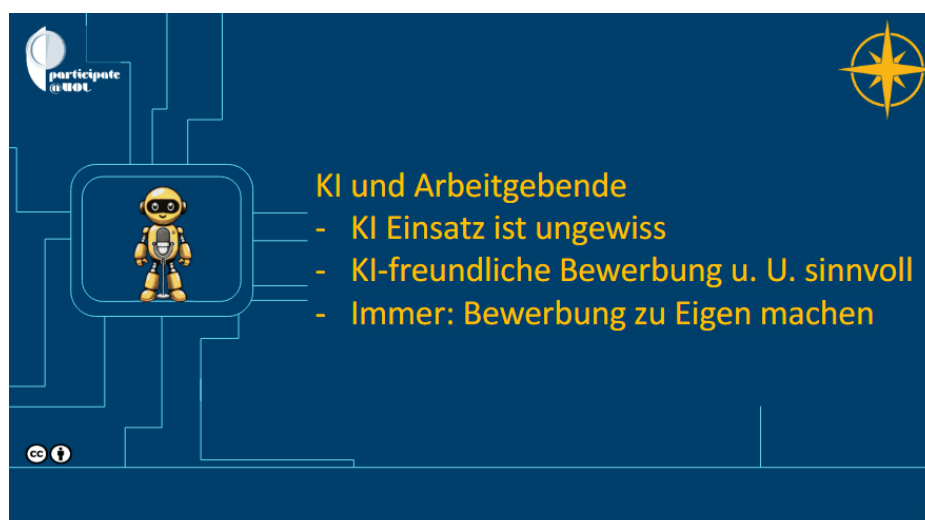


S: Also ich habe zum Beispiel KI schon mal für Bewerbung genutzt und werde das tatsächlich auch weiter tun. Aber mir ist jetzt nochmal bewusst geworden, wie wichtig das ist, die Stellenausschreibung wirklich bis ins Detail zu erfassen und mir klar zu machen, was ich mit der Bewerbung eigentlich erreichen will. Nämlich eine Einladung zum Gespräch. Das ist ja eine Vorstufe. Also ich bewerbe mich nicht direkt auf den Job, den möchte ich natürlich bekommen. Aber der nächste Schritt ist die Einladung zum Gespräch. Also muss ich versuchen, auf mich neugierig zu machen und zu zeigen, warum ich gut zu dieser Stelle und auch zu der Firma passen würde

V: Ganz genau.



V: Ja genau. Auch ich habe KI schon bei Bewerbungen genutzt, zum Beispiel als Formulierungshilfe. Ich finde allerdings, dass die Nutzung Grenzen hat. Wenn ich mich sehr auf die KI verlasse, dann laufe ich. Gefahr, die Verbindung zwischen mir und der ausgeschriebenen Stelle einfach zu vergessen. Und das ist oft eben sowas wie meine persönliche Motivation, Karriereziele, meine eigenen Werte und Interessen. Ja und ich erinnere mich, in meinen ersten Bewerbungsschreiben habe ich leider viel zu lange den auch den Fehler gemacht, zu sehr bei mir zu bleiben, damals noch ohne KI. Aber viel wichtiger ist es eben eine gute Verbindung zwischen meinem eigenen beruflichen Profil und der Jobposition herzustellen und da ist eben auch ein persönliches Interesse, das sich von KI sehr schwer abbilden lässt.

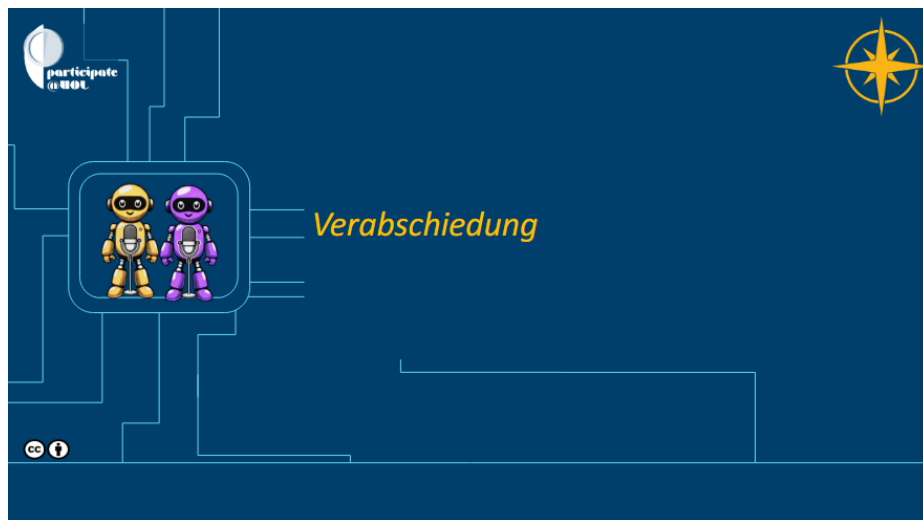


S: Und wenn ich mir die Arbeitgeber ansehe, da ich vermutlich nicht weiß, ob mein Gegenüber KI einsetzt, sollte ich sicherheitshalber eine KI-freundliche Bewerbung machen, aber immer dann denken, dass eine KI am Ende so ein sehr allgemein gutklingenden Brei formuliert. Und ich wirklich daran arbeiten muss, dass es zu meiner Bewerbung wird. Ja, Mensch, das waren einige Informationen.

Ich hoffe auch, dass unsere Hörer und Hörerinnen da etwas mitnehmen können.
. Erst mal vielen Dank, Verena, dass du heute da warst. Mir hat es Spaß gemacht.

V: Ja, mir hat es auch unglaublich viel Spaß gemacht. Vielen Dank, dass ich heute hier sein durfte.

S: Sehr gerne



Im Video nicht gesprochen, nur Folien:



Mitwirkende an diesem Video

Sprecher*innen: Verena Dierks,
Susanne Schorer

Idee und Konzept: Verena Dierks,
Susanne Schorer

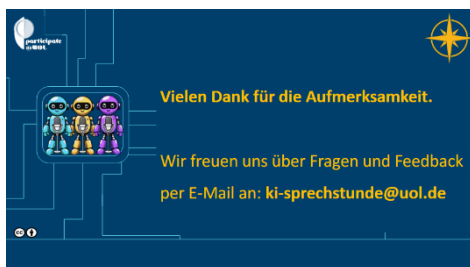
Audioerstellung: Isabelle Andreesen,
Medientechnik UOL

Videoerstellung: Susanne Schorer

Musik: Suno

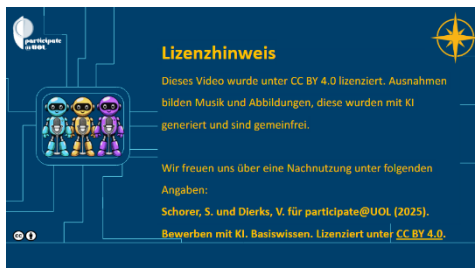
Abbildungen: Microsoft Bing Bild-
Ersteller

Das Gespräch wurde im August 2025
aufgezeichnet.



Im Video nicht gesprochen, nur Folien:

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit. Wir freuen uns
über Fragen und Feedback per E-Mail an:
ki-sprechstunde@uol.de



Lizenzhinweis (nur Video)

Dieses Video wurde unter CC BY 4. 0 lizenziert.
Ausnahmen bilden Musik und Abbildungen, diese
wurden mit KI generiert und sind gemeinfrei.

Wir freuen uns über eine Nachnutzung unter
folgenden Angaben: Schorer, S. und Dierks, V. für
participate@UOL (2025). Bewerben mit KI.
Basiswissen. Lizenziert unter [CC BY 4.0](#).

Angaben zur Verwendung von GKI

Dieses Dokument basiert auf einer Transkription von noScribe ([Vers. 0.6.2](#)) und wurde
von dem Autor geprüft und überarbeitet.

Angaben zur Lizenz

Dieses Dokument ist unter der Lizenz [CC BY 4.0](#) lizenziert.

Zitiervorschlag:

Bruns, Patrick für participate@UOL (2025). Transkript mit Zusatzmaterialien zum Video
„Bewerben mit KI“, lizenziert unter [CC BY 4.0](#).