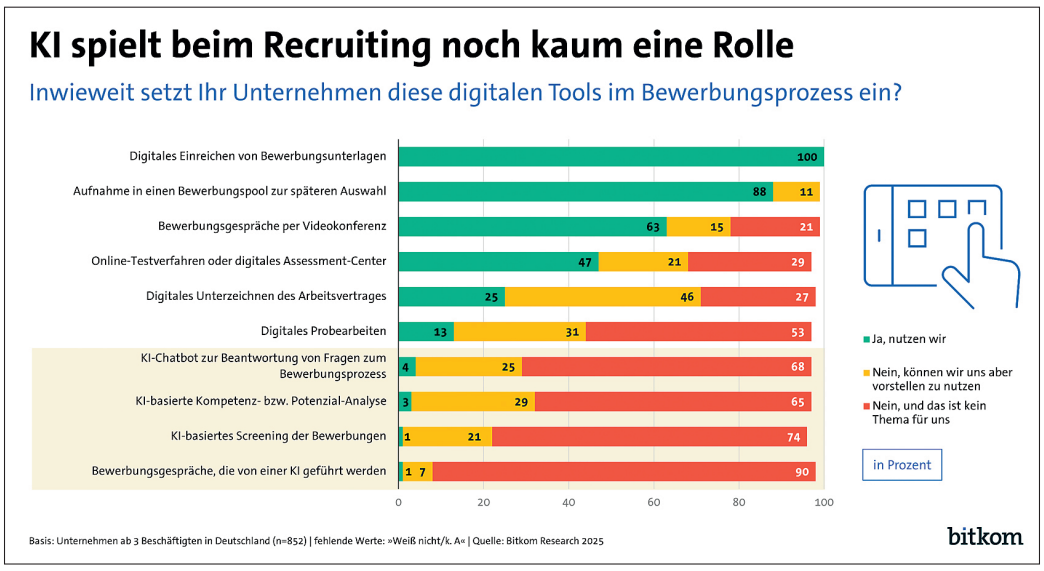
Job & Zukunft: Arbeitsmarkt

KI im Recruiting noch kaum verwendet

Bewerbungsunterlagen per Mail oder über ein Online-Portal erhalten, das ist in deutschen Unternehmen Standard. Im weiteren Bewerbungsverlauf werden aber noch deutlich weniger digitale Tools eingesetzt - und Künstliche Intelligenz kommt in Deutschland beim Recruiting noch kaum zum Einsatz.



KI wird in Deutschland im Bewerbungsprozess noch sehr selten eingesetzt. Grafik: Bitkom

So haben nur vier Prozent der Unternehmen einen KI-Chatbot, der Fragen im Bewerbungsprozess beantwortet, 25 Prozent können sich aber vorstellen, künftig einen solchen zu nutzen. Drei Prozent setzen auf eine KI-basierte Kompetenz- bzw. Potenzial-Analyse von Bewerberinnen und Bewerbern (29 Prozent können sich den Einsatz vorstellen), gerade einmal je einen Prozent geben an, Bewerbungen mit KI-Hilfe zu screenen (21 Prozent können sich das vorstellen) oder Bewerbungsgespräche von einer KI führen zu lassen (sieben Prozent halten das künftig für möglich). Das sind Ergebnisse einer Befragung von 852 Unternehmen ab drei Beschäftigten in Deutschland im Auftrag des Digitalverbands Bitkom. „KI wird in Deutschland im Bewerbungsprozess noch sehr selten eingesetzt. Als Unterstützung für die Personalverantwortlichen kann sie aber sowohl dabei helfen, fundiertere Entscheidungen zu treffen, als auch Interessierten schnell und niedrigschwellig Fragen zum Bewerbungsprozess oder zur Stelle zu beantworten“, sagt Adél Holdampf-Wendel, Bereichsleiterin Future of Work beim Digitalverband Bitkom.

Andere digitale Tools sind hingegen längst Standard bei der Bewerbung. So ermöglichen praktisch alle (100 Prozent) der Unternehmen, Bewerbungsunterlagen digital einzureichen und 88 Prozent nehmen die Unterlagen in einen Pool zur späteren Auswahl auf, falls die Bewerbung nicht sofort zum Zug kommt. Rund zwei Drittel (63 Prozent) der Unternehmen führen teilweise Bewerbungsgespräche per Videokonferenz, rund die Hälfte (47 Prozent) führt Online-Tests oder digitale Assessment-Center durch.

Frauen-Power?

Von KI-Expertin über Programmiererin bis hin zur Cloud-Architektin - Frauen sind in den IT- und Digitalberufen weiterhin stark unterrepräsentiert. Das zu ändern ist aus Sicht der deutschen Wirtschaft auch eine Frage der Wettbewerbsfähigkeit: Knapp zwei Drittel (64 Prozent) der deutschen Unternehmen sagen, ohne Frauen in Digital- und IT-Berufen verspielt die deutsche Wirtschaft ihre Zukunft. Andere Länder sind da nach Ansicht der Unternehmen deutlich weiter: 59 Prozent sehen die deutsche Wirtschaft beim Thema Frauenanteil in Digital- und IT-Berufen international unter den Nachzüglern, weitere 23 Prozent sagen sogar, die deutsche Wirtschaft hat den Anschluss verpasst. 15 Prozent sehen die deutsche Wirtschaft hingegen unter den Vorreitern, nur ein Prozent an der Spitze. Das sind Ergebnisse einer Studie des Digitalverbands Bitkom anlässlich des Weltfrauentages am 8. März 2025, für die mehr als 600 Unternehmen aller Branchen repräsentativ befragt wurden.

Gartenbau

Die Arbeit von Gärtnern wird oft mit grünem Daumen, frischer Luft und Pflanzenpflege assoziiert. Doch hinter diesem traditionellen Bild verbirgt sich ein moderner Beruf, in dem Technik eine immer größere Rolle spielt und der auch technikaffinen Menschen viele spannende Möglichkeiten bietet. Besonders im Pflanzenbau hat sich der Einsatz von Technologie in den vergangenen Jahren erheblich weiterentwickelt. Der Einsatz automatisierter Systeme, wie zum Beispiel computergesteuerte Bewässerungsanlagen, erleichtert die Arbeit der Gärtner und sorgt für effizientere Abläufe. Diese Systeme basieren oft auf Sensoren, die den Feuchtigkeitsgehalt des Bodens messen und das Bewässerungssystem nur dann aktivieren, wenn es notwendig ist. Das spart nicht nur Wasser, sondern sorgt auch für optimale Wachstumsbedingungen für die Pflanzen. Doch damit nicht genug: Längst hat auch die Digitalisierung im Gartenbau Einzug gehalten. Mit spezieller Software können beispielsweise Pflanzenbestände überwacht, Wachstumsphasen dokumentiert und Pflegepläne erstellt werden.



Technik spielt in vielen Bereichen des Gartenbaus eine zentrale Rolle. Werkfoto: GMH

Rückrat der Logistikbranche

Ohne Holz bewegt sich nichts: Paletten und Verpackungen sind das Rückgrat der weltweiten Logistik. Wer anpacken und mit einem nachhaltigen Rohstoff arbeiten möchte, findet in der Holzpackmittelbranche eine sichere Zukunft.

Holzmechaniker in der Packmittelbranche erlernen zunächst gemeinsam mit ihren Kollegen aus dem Möbel- und Innenausbaubereich die Grundlagen der Holzbearbeitung und den Umgang mit Maschinen. Dazu gehört das Einstellen und Bedienen von hydraulischen, elektrischen und elektrotechnischen Steuer- und Regeleinrichtungen, das Anfertigen und Instandsetzen von Schablonen, sowie die Be- und Verarbeitung von Holz und Holzwerkstoffen, aber auch von anderen Werkstoffen. Teile zusammenbauen, montieren und demontieren und Produkte für den Versand vorbereiten, gehört ebenso zur Tätigkeit.

Oft müssen Verpackungen passgenau für Maschinenbauteile oder empfindliche Geräte konstruiert werden. Die Auszubildenden lernen die Vorbereitung für den Seetransport, damit das Salzwasser und die mechanischen Kräfte bei hohem Seegang und Durchqueren verschiedener Klimazonen den teils mehrere Millionen teuren Maschinen nichts anhaben können. Die Arbeit mit Holzpackmitteln erfordert technisches Verständnis, räumliches Denken und Teamgeist. Besonders beim Zusammensetzen großer Kisten ist gemeinsames Anpacken gefragt. Holzmechaniker werden drei Jahre lang ausgebildet.



Holzmechaniker lernen, große Maschinenteile in passgenaue Holzverpackungen einzukleiden. Werkfoto: HPE/Gebr. Robers



Drei von vier Beschäftigten haben schon mindestens einmal den Arbeitgeber gewechselt. Werkfoto: R+V

An die Betriebsrente denken

Viele Unternehmen bieten eine betriebliche Altersversorgung, kurz bAV, an. Sie ergänzt die gesetzliche Rente der Beschäftigten. Welche Art der Betriebsrente angeboten wird, entscheidet das Unternehmen - und auch der Vertrag wird über den Arbeitgeber geschlossen. „Wer einen Jobwechsel plant, sollte das Thema unbedingt möglichst früh mit dem neuen Arbeitgeber klären“, rät Rüdiger Bach, Experte bei einer Versicherung.

Grundsätzlich gilt: Der neue Arbeitgeber kann den bestehenden Vertrag weiterführen. Allerdings ist er dazu nicht verpflichtet, und es müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Alternativ zur Weiterführung des bestehenden Vertrages kann das neue Unternehmen das bereits aufgebaute Kapital in sein eigenes Versorgungssystem übertragen. Die betriebliche Altersversorgung wird dann bei einem anderen Anbieter fortgeführt. Damit sind meist ein neuer Vertrag und geänderte Konditionen verbunden. „Hier lohnt es sich, das Angebot genau zu prüfen und ausreichend Zeit für Gespräche einzuplanen“, erläutert der Fachmann. „Ansonsten kann es passieren, dass man schlechter dasteht als mit dem bisherigen Vertrag.“

Doch was passiert, wenn der neue Arbeitgeber den Vertrag nicht weiterführt oder das neue Angebot unattraktiv ist? „Der bestehende Vertrag zur betrieblichen Altersversorgung muss nicht gekündigt werden“, betont der Profi. Die Betroffenen können ihn entweder ruhen lassen oder ihn privat weiterführen.

Herstellernachweise: **KI, Frauen-Power:** Bitkom e.V., Albrechtstr. 10, 10117 Berlin, Tel.: 030/27576-0; **Rückrat:** Bundesverband Holzpackmittel, Paletten, Exportverpackung e.V. (HPE), Rhöndorfer Str. 85, 53604 Bad Honnef, Tel.: 02224/96915-0; **An die:** R+V Versicherung AG, Raiffeisenplatz 1, 65189 Wiesbaden, Tel.: 0611/5330; **Gartenbau:** Grünes Medienhaus (GMH) - Abt. der Förderungsgesellschaft Gartenbau mbH, Godesberger Allee 142-148, 53175 Bonn, Tel.: 0228/81002-27; Redaktionelle Bearbeitung: AST