

Digitalisierung bei der Personalsuche

Kampf um Fachkräfte mit künstlicher Intelligenz

Der Fachkräftemangel zählt nach wie vor zu den drängendsten Problemen. Nicht einmal die schwache konjunkturelle Entwicklung hat daran etwas geändert. Besonders betroffen sind Firmen aus dem Bereich Transport und Logistik. Einige von ihnen setzen auf neue technische Möglichkeiten bei der Rekrutierung.

Die Zahlen zeigen eine dramatische Entwicklung: Laut einer im vergangenen Jahr weltweit durchgeführten Umfrage des Personaldienstleisters ManpowerGroup beklagen 86 % der Unternehmen in Deutschland Probleme beim Besetzen offener Stellen. Dieser Wert hat sich in den vergangenen zehn Jahren mehr als verdoppelt. Noch dramatischer ist die Situation im Bereich Transport und Logistik. Unternehmen dieser Branche haben hierzulande zu 88 % Schwierigkeiten bei der Suche nach qualifiziertem Personal. Die Folge: Zahlreiche offene Stellen konnten zuletzt nicht besetzt werden. Nach dem im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums tätigen Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) war dies zwischen Juli 2023 und Juni 2024 bei knapp 30.000 Arbeitsplätzen der Fall. Beim Großteil davon handelt es sich um qualifizierte Stellen wie z. B. Berufskraftfahrer. Schwierige Rahmenbedingungen sind für Transport- und Logistikunternehmen grundsätzlich nichts Neues. Wirtschaftliche Veränderungen – gute wie schlechte – machen sich meist direkt bei der Beförderung und Lagerung von Waren bemerkbar. Das bedeutet für Unternehmen der Branche, dass sie in der Lage sein müssen, sich schnell und flexibel an neue Bedingungen anzupassen. Eine besondere Rolle spielen dabei technische Innovationen. Sie ermöglichen oft erst die benötigte Anpassung und legen damit die Basis für eine Behauptung im Wettbewerb. Der hohe Innovationsdruck hat bei Transport- und Logistikunternehmen in der Vergangenheit bereits zu einem beachtlichen Maß an Automatisierung geführt: Von der Warenannahme, über den Transport und die Lagerung, bis hin zur Auslieferung wird heute i. d. R. der gesamte Prozess elektronisch erfasst und bearbeitet.

Das bereits erreichte Maß an Automatisierung bedeutet allerdings nicht, dass damit das Potenzial im Wesentlichen ausgeschöpft und der Prozess der Digitalisierung zu einem Ende gekommen wäre. Seit einigen Jahren besonders im Fokus ist das Thema künstliche Intelligenz (KI). Durch die permanente Fütterung mit Daten sind selbstlernende Systeme in der Lage, sich wie ein Mensch weiterzuentwickeln. Die Einsatzmöglichkeiten sind – insbesondere für Personalverantwortliche – vielfältig:

Verbesserung der Prozesse: KI-Systeme können dazu verwendet werden, Bewerbungsunterlagen automatisch zu sichten, Fähigkeiten zu evaluieren und eine Vorauswahl durchzuführen.

Optimierung von Stellenanzeigen: Mit KI-Unterstützung lassen sich vorhandene Inserate aktualisieren oder neu erstellen.

Zielgruppengerechte Platzierung: KI-Systeme von Suchmaschinen können dafür genutzt werden, Interessenten passende Anzeigen vorzuschlagen.

Dem stehen jedoch auch einige Bedenken gegenüber, die dazu führen, dass viele Firmen derzeit noch zurückhaltend sind, was eine Einführung von KI-Lösungen angeht:

Fehlende Erfahrung: KI ist aktuell zwar in aller Munde, aber erst seit vergleichsweise kurzer Zeit in der Praxis nutzbar. Viele Unternehmen zögern, weil Erfahrungswerte fehlen.

Hohe Komplexität: Die Funktionsweise von KI ist für Laien nur in Grundzügen verständlich. Für die Implementierung eines eigenen Systems ist aber ein tiefes Verständnis der Algorithmen erforderlich.

Begrenzte Ressourcen: Die finanziellen und personellen Ressourcen sind begrenzt. Vor allem kleine Betriebe müssen sich sehr genau überlegen, wo sie ihre Prioritäten bei Investitionen setzen.

ETHISCHE FRAGEN

Die Entstehung neuer technischer Möglichkeiten wird zudem immer von kontroversen Diskussionen begleitet, die über die reinen Vorteil-Nachteil-Abwägungen hinausgehen. Im Zusammenhang mit dem Einsatz als Rekrutierungsinstrument sind es vor allem zwei ethische Fragen, die eng miteinander verknüpft sind: Wie objektiv sind KI-Lösungen und kann durch sie womöglich eine neue Art von Diskriminierung entstehen? Diese Fragen beziehen sich vor allem auf die Unterstützung bei der Sichtung, Evaluierung und Vorauswahl von Bewerbungsunterlagen.

Einfache Antworten gibt es darauf nicht, denn wie objektiv eine KI-Lösung ist, hängt wesentlich von der Datengrundlage ab. Fest steht allerdings, dass es eine völlige Unvoreingenommenheit nicht gibt, weder bei Maschinen noch bei Menschen. Denn auch Personalverantwortliche treffen ihre Entscheidungen – bewusst oder unbewusst – auf Basis von individuellen Erfahrungen und Erinnerungen.

VERBREITUNG IN DEUTSCHLAND

Der Einsatz von KI-Systemen ist in deutschen Unternehmen auf dem Vormarsch, aber noch lange nicht selbstverständlich. Nach einer im vergangenen Jahr veröffentlichten Studie des Bundeswirtschaftsministeriums nutzen lediglich 12 % aller Firmen mit zehn und mehr Beschäftigten hierzulande entsprechende Lösungen. Diese Zahl hat sich nach einer dynamischen Entwicklung bis 2021 nur noch leicht erhöht. Wirft man einen genaueren Blick auf die Unternehmen, die sich für den Einsatz einer KI-Lösung entschieden haben, zeigt sich, dass es bestimmte Faktoren gibt, die eine Einführung eher erleichtern oder erschweren. Danach hat zunächst die Unternehmensgröße einen wesentlichen Einfluss. Darüber hinaus setzen junge Firmen häufiger KI-Systeme ein als ältere und Betriebe in Ballungsräumen greifen eher darauf zurück als Unternehmen in ländlichen Gebieten.

Unternehmen, die KI bei der Rekrutierung nutzen wollen, stehen grundsätzlich zwei verschiedene Möglichkeiten zur Auswahl: Sie können eine eigene Lösung entwickeln und implementieren oder sie können auf eine bereits bestehende Anwendung von einem Drittanbieter zugreifen. Letztgenannte Möglichkeit ist überwiegend anzutreffen und vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen interessant, da der mit der Einführung verbundene Aufwand deutlich geringer ist. Die INN-ovativ GmbH & Co. KG aus Kiefersfelden im Inntal bietet z. B. mit der Rekrutierungsplattform *spedijobs* eine Lösung für die Transport- und Logistikbranche an, die bereits über eine KI-Unterstützung verfügt. So gibt die Plattform zum einen Hilfestellung bei der Erstellung und Überarbeitung von Inseraten einschließlich der Übersetzung in andere Sprachen. Zum anderen nutzt die Plattform KI, um die Auffindbarkeit im Netz zu verbessern, indem das Programm bei Suchanfragen automatisch erkennt, ob ein sinnvoller Zusammenhang zu einer ausgeschriebenen Stelle besteht. Wenn sich bspw. jemand für eine Anstellung als „Asphalt-Cowboy“, „Held der Landstraße“ oder „Trucker“ interessiert, erkennt das System, dass damit auch eine Position als Fernfahrer gemeint ist und schlägt eine entsprechende Anzeige vor.

Dass die Nutzung einer KI-Unterstützung bei der Rekrutierung für einige Transport- und Logistikunternehmen heute bereits fester Bestandteil im Arbeitsalltag ist, zeigen zwei Beispiele aus der Praxis: Die Max Wild GmbH, ein Bau- und Logistikanbieter mit Hauptsitz im schwäbischen Berkheim, hatte wie die meisten Unternehmen der Branche zunehmend Schwierigkeiten geeignetes Personal zu finden. „Die größte Herausforderung bestand für uns darin, Interessenten überhaupt noch zu erreichen. Denn

diese können sich vor Angeboten mittlerweile kaum noch retten“, erklärt Sabrina Heber, HR-Managerin bei der Max Wild GmbH. Daher versuchte das Unternehmen mithilfe der zuvor beschriebenen Rekrutierungsplattform zum einen die Reichweite der eigenen Stellenanzeigen zu vergrößern und zum anderen die Hürden für Interessenten möglichst niedrig zu halten. „Der Bewerbungsprozess ist sehr einfach gestaltet und schreckt nicht ab. Das ist aus meiner Sicht ein ganz wesentlicher Punkt, der dazu beigetragen hat, dass wir mit dem Einsatz der Plattform eine deutlich bessere Quote erzielen konnten als mit anderen Rekrutierungsmaßnahmen“, erklärt Heber.

Auch für Thomas Steinmetz, Gesellschafter und Geschäftsführer der TST Logistik GmbH, war es zuletzt immer schwieriger geworden, geeignetes Personal zu finden. Vor allem die Besetzung von Ausbildungsstellen stellte sein Unternehmen zunehmend vor Herausforderungen. „Viele kleine, aber auch große Unternehmen konkurrieren um den Nachwuchs an den Schulen in unserer Umgebung. Es ist eine echte Herausforderung geworden, neue Mitarbeiter und Auszubildende zu finden“, so Steinmetz. Das Unternehmen aus Kiefersfelden hat sich auf den Transport kompletter Lkw-Ladungen sowie die Lagerung spezialisiert. „Als Unternehmen mit 30 Mitarbeitern denkt man oft, eine spezielle Rekrutierungslösung wäre überflüssig, aber heute ist es schwerer, einen guten Mitarbeiter zu finden, als einen neuen Kunden zu akquirieren. Daher ist es sinnvoll, systematisch über alle Kanäle zu suchen“, erklärt Steinmetz.

FAZIT

Die Nutzung von KI-Systemen ist in deutschen Unternehmen noch stark ausbaufähig. Das gilt im Allgemeinen sowie im Speziellen bei der Personalgewinnung. Denn insbesondere bei der Rekrutierung hat KI ein großes Potenzial und kann einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels leisten. Dass dies möglich wäre, zeigen die Zahlen des für das Bundeswirtschaftsministerium tätigen KOFA. Danach standen zwischen Juli 2023 und Juni 2024 im Durchschnitt knapp 109.000 offenen Stellen für Fachkräfte 149.000 qualifizierte Arbeitslose gegenüber, die auf der Suche nach einer Beschäftigung in einem Verkehrs- oder Logistikberuf waren. Das Problem scheint also weniger darin zu bestehen, dass es nicht genug geeignetes Personal gibt, sondern eher, dieses auch zu erreichen. Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen, die nicht über ausreichende Ressourcen verfügen, eigene Systeme zu entwickeln und einzuführen, stellt die Nutzung von Rekrutierungsplattformen eine interessante Gelegenheit dar. Auf diese Weise müssen sie einerseits selbst keinen großen Aufwand betreiben und können andererseits dennoch auf die neuen technischen Möglichkeiten von KI-Systemen zugreifen. ■



Markus Sigmund

arbeitet als Autor und Berater in Potsdam. Er schreibt seit über zehn Jahren zu den Themen Digitalisierung sowie Transport und Logistik.