

# BERUF & KARRIERE

## MEIN JOB



### Schwarze Hände

Goldschmiedin Olivia Cazzato, 26, probiert die Selbständigkeit aus

„Meine Arbeit ist super abwechslungsreich. Wenn ich gerade viele Aufträge habe, bin ich von morgens bis spät abends in meiner Werkstatt. Andere Tage bringe ich komplett am Schreibtisch, schreibe Rechnungen, bestelle Materialien oder kümmere mich um meine Steuererklärung. Da ich selbständig bin, mache ich alles in einem – mal bin ich Designerin, mal Handwerkerin, aber eben auch Buchhalterin. Am liebsten arbeite ich jedoch an meinem Werkstück.“

Der Beruf ist lange nicht so glamourös, wie viele denken. Wenn ich einen Tag in der Werkstatt gearbeitet habe, komme ich am Abend mit komplett schwarzen Händen nach Hause, Handschuhe trage ich keine. Oft vergessen die Leute, dass ich Rohmaterialien wie zum Beispiel Silber oder Gold bearbeite. Ich säge, feile und löte. Das ist handwerkliche Arbeit, die wenig mit „Bling Bling“ zu tun hat. Der Ring glänzt nämlich erst ganz am Ende, wenn er poliert wird, davor ist er genau wie meine Hände – dreckig.

Ich hatte nach dem Abitur erst mal keine Ahnung, was ich machen soll. Mit meinem Abi-Schnitt von 1,4 hätte ich an vielen Unis studieren können. Da ich in meiner Jugend gerne genäht, gestrickt und gezeichnet hatte, habe ich geschaut, welche handwerklich-künstlerischen Berufe es gibt. Ich habe unter anderem ein Praktikum bei einer Goldschmiedin in Karlsruhe gemacht. Mir hat einfach die Arbeit an sich Spaß gemacht, vielleicht auch weil sie sehr herausfordernd war und ich entdeckt habe, wie vielseitig Metall sein kann. Daraufhin habe ich beschlossen, Goldschmiedin zu werden.



Goldschmiedemeisterin Olivia Cazzato FOTO: PRIVAT

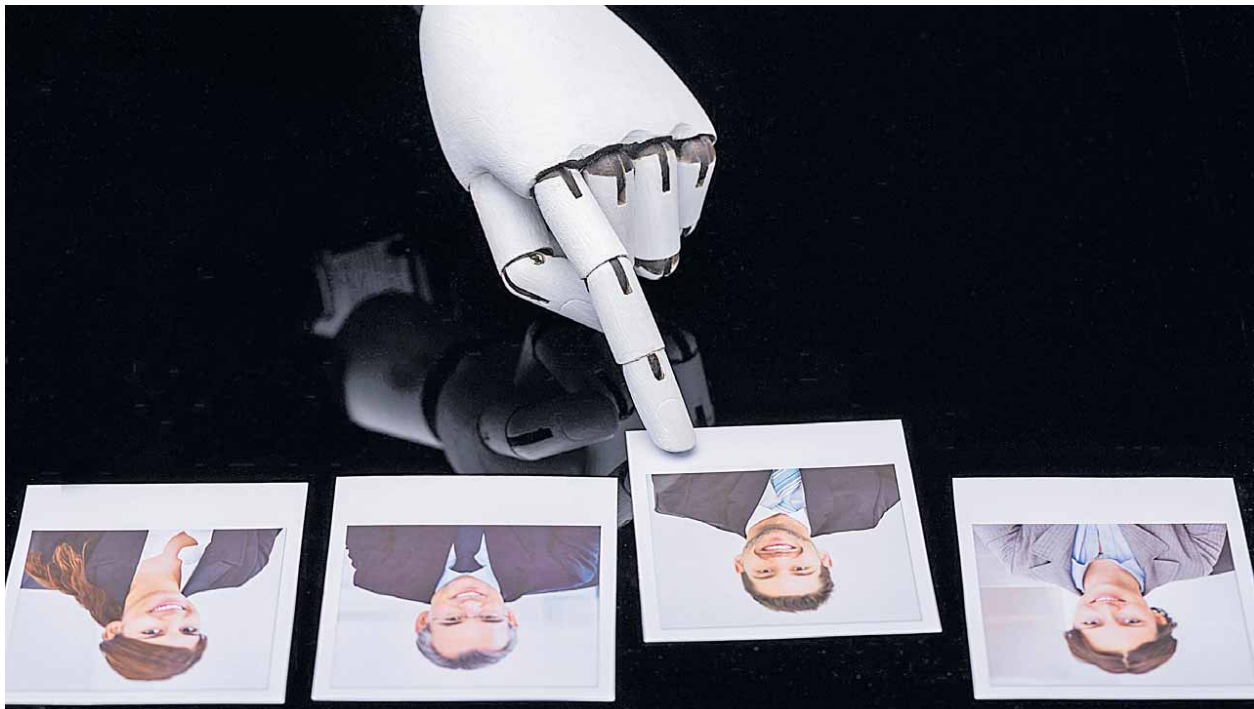
Ich habe zunächst eine dreieinhalbjährige schulische Ausbildung in Hanau gemacht. Das bedeutet, dass sowohl die Theorie als auch die Praxis in der Schule gelehrt wurde. Man kann die Goldschmiedeausbildung ebenso ganz klassisch in einem Betrieb machen. Ich persönlich wollte lieber in eine Schule, da man dort Einblicke in viele verschiedene Bereiche erhält. Man arbeitet mit ganz unterschiedlichen Materialien und erlernt verschiedene Verarbeitungsmethoden. In einem Betrieb ist die Ausbildung meist etwas spezifischer und nicht ganz so vielfältig.

Im Anschluss daran hatte ich ein Jahr als Selbständige gearbeitet und währenddessen noch ein Praktikum bei einer Goldschmiedin in Mailand gemacht. Aber irgendwo hatte ich das Gefühl, mit dem Lernen noch nicht fertig zu sein. Also bin ich nach München gezogen, habe eine Goldschmiedemeisterin besucht und diesen Sommer meinen Meistererwerb erworben. Dort habe ich viele andere Goldschmiedinnen kennengelernt (ja, wir waren nur Frauen in der Klasse) und von deren Erfahrungen sehr profitiert. Ich habe gesehen, dass viele andere diesen Weg ebenfalls gehen. Dadurch wurde ich selbstsicherer und beschloss endgültig, mich selbstständig zu machen.

Als Selbständige muss ich viele Kosten wie etwa die Miete für meine Werkstatt selbst decken. Daneben stehen gerade eine Menge Investitionen an, etwa für Materialien, Maschinen und Werkzeuge. Aktuell lebe ich überwiegend von meinen Ersparnissen und werde teilweise noch von meiner Familie unterstützt. Sollte ich mal einen eigenen Laden eröffnen, werde ich womöglich einen Kredit aufnehmen müssen. Aktuell verkaufe ich meinen Schmuck noch in meiner Werkstatt direkt neben der Werkbank.

Ich mache etwas, worin ich meine Leidenschaft gefunden habe. Ich würde aber nicht ausschließen, dass ich irgendwann noch studiere. Ich finde es Quatsch, dass es immer diese Rivalität zwischen Handwerkern und Akademikern gibt. Meiner Meinung nach kann man auch beides miteinander verbinden. Doch erst mal will ich keinen akademischen Weg einschlagen, sondern das tun, was mir Spaß macht – auch wenn ich dabei am Anfang erst mal ziemlich wenig verdiene.“

PROTOKOLL: CAROLINE BINGENHEIMER  
DIZITALEN: RICHELIE VORBEREITEN | Süddeutsche  
Jede Veröffentlichung und nicht-private Nutzung exklusiv über [www.sz-content.de](http://www.sz-content.de)



Personalabteilungen müssen große Mengen an Daten verarbeiten. Sogenanntes „Robot Recruiting“ soll dabei helfen. Das ist effizient, aber ist es auch fair?

FOTO: ANDREY POPOV / IMAGO IMAGES

## Roboter als Personaler

Unbestechlich, aber auch unpersönlich: Firmen nutzen zunehmend Technologien, die auf künstlicher Intelligenz basieren. Das macht Bewerbungsprozesse schneller und billiger. Aber finden Algorithmen tatsächlich die besten Kandidaten?

VON ALEXANDRA STRAUSCH

Fünf Minuten nehmen sich Personalverantwortliche im Schnitt, um eine Bewerbung zu lesen. Nicht viel, um den Lebenslauf und die Persönlichkeit eines Menschen zu durchleuchten. Ein Computer braucht sogar noch weniger Zeit: Er prüft in wenigen Sekunden, ob Stellenprofil und Bewerbung zusammenpassen. Künstliche Intelligenz kann außerdem die Wortwahl in Stellenanzeigen so verbessern, dass sich eine bestimmte Zielgruppe angesprochen fühlt. Oder sie kann soziale Netzwerke nach geeigneten Kandidaten durchforsten. Viele Möglichkeiten, die für Unternehmen eine Zeit- und Kostenersparnis bedeuten.

„Die Recruiting- und Active-Sourcing-Phase wird zunehmend digitalisiert“, sagt Tim Weitzel, Professor am Lehrstuhl für Wirtschaftsinformatik der Universität Bamberg und Leiter einer Studie, für die er gemeinsam mit der Jobbörse Monster etwa 1000 Unternehmen befragt hat. „Und fast alle Befragten finden das in Bezug auf Effizienz und Effektivität auch gut.“

Das betrifft nicht nur die großen Konzerne. Das sogenannte Robot Recruiting ist inzwischen auch im Mittelstand angekommen, zum Beispiel bei IFM Electronic, einem Anbieter von Automatisierungstechnik in Essen. „Wir sind dabei, unsere bisherige Recruiting-Strategie im Hinblick auf den weiteren Einsatz digitaler Alternativen zu prüfen“, sagt Personalleiter Steffen Fischer. In seiner Rolle als Fachgruppenleiter „Strategisches Personalmanagement“ beim Bundesverband der Personalmanager rät er gerade kleineren Arbeitgebern, alle technischen Chancen zu nutzen. Denn so könnten sie sich gegenüber den großen Playern auf dem Arbeitsmarkt einen Vorteil verschaffen.

Das Essener Unternehmen kann jetzt schon computergestützt nachvollziehen, auf welchen Kanälen welche Stellenanzeigen wie oft geklickt werden und zu wie vielen Eingängen von Bewerbungen die Firma Qualität das am Ende führt. Die Werkzeug kooperiert dazu mit der Hochschule Wildau. Dort soll ein Forschungsprojekt untersuchen, ob Künstliche Intelligenz in der Lage ist, bei der Bewertung eines Kandidaten zu den gleichen Schlüssen zu kommen wie ein erfahrener Recruiter.

Was bedeutet es nun für die Bewerber, wenn immer mehr Personalabteilungen auf Computerunterstützung setzen? Für sie heißt es, dass sie als Jobsucher gar nicht mehr unbedingt die Augen nach passenden Ausschreibungen offenhalten müssen. Im Internet finden sich so viele persönliche Daten, dass Arbeitgeber inzwischen aktiv auf mögliche Mitarbeiter zugehen können. Große Jobbörsen wie Monster.com sind dabei ein zentraler Anlaufpunkt.

oder Karriere-Netzwerke wie Xing und LinkedIn erlauben Firmenkunden Suchanfragen in ihren Lebenslauf-Datenbanken. Dienstleister wie etwa Talents Connect in Köln platzieren für Arbeitgeber Job-Anzeigen auch bei Facebook oder Instagram – gezielt so, dass sie für Nutzer zu sehen sind, deren Profil auf ein Interesse daran schließen lassen könnte.

Das bedeutet für Arbeitsuchende oder Wechselwillige: „Nur wer sichtbar ist, kann auch gefunden werden“, sagt Tim Verhoeven, Blogger und Fachautor zum Thema Digital Recruiting. Ein aktuelles, gut gepflegtes Profil in einem Karriere-

netz kann auch die eigene digitale Visitenkarte für Suchmaschinen optimieren. Besser rät dazu, Stellenanzeigen zu lesen und gängige Begrifflichkeiten daraus in die eigene Berufs- und Interessenprofile zu übernehmen. Gut seien auch Variationen von Begriffen, also „Buchhalter“ neben „Finanzbuchhalter“ und „Buchhaltung“, um sicher zu gehen, dass ein Algorithmus auch fündig wird.

Wiederholungen und Unübersichtlichkeit – früher ein Fauxpas bei Bewerbungen – sind heute weniger ein Problem. Denn je mehr Daten für eine maschinelle Suche zur Verfügung stehen, desto besser. Rechtschreibfehler hingegen sind immer noch ein Ausschlusskriterium. Denn anders als zum Beispiel eine Maschine die nicht großzügig übersehen. Sie versteht einfach nicht, was gemeint ist.

Digital Recruiting eröffnet sowohl Arbeitgebern als auch Bewerbern ganz neue Möglichkeiten. Und die sind nach 25 Jahren im Online-Anzeigenmarkt auch nötig, meint Florian Groesch von der Frankfurter Personalmarketing Agentur HR Monkeys. „Die großen Stellenbörsen sind Schrotflinten“, sagt er, eine gezielte Ansprache sei da nicht möglich. Er bietet seinen Kunden deshalb neue Funktionalitäten an: zum Beispiel Anzeigen, die direkt auf einen Chatbot verlinken. Hier können Interessenten schon mal ihre Kontaktdaten hinterlegen, erste Informationen zu Job und Unternehmen stellen, ohne sich formell bewerben zu müssen. Praktisch für beide Seiten.

Genauso wie Matching-Programme, die Lebensläufe und Stellenanzeigen miteinander abgleichen. Sie sparen Personalern Zeit, sind aber auch für Bewerber in-

teressant: Auf der Website hijob.me zum Beispiel prüft ein Algorithmus, zu wie viel Prozent der eingegebene Lebenslauf und eine Stellenanzeige zusammenpassen. Der Computer gibt also eine Erfolgsprognose für eine mögliche Bewerbung ab.

Mit all diesen Vorteilen sind natürlich auch Risiken verbunden. Eines davon ist Datenklau. „Jobsuchende geben sehr viel von sich preis: Alter, Beruf, Bildungsstand und Wohnort, sensible Daten, die beispielsweise für die Werbung sehr interessant sind“, sagt Tim Verhoeven. Und meist seien sie nicht so gut geschützt, wie es sein sollte.

Das zweite Problem ist die Zuverlässigkeit und damit auch die Fairness elektronischer Verfahren. Computer sind durch Schummel leicht zu überlisten. Lebensläufe sind Eigenwerbung und als solche immer positiv überhöht. Der Recruiter weiß das, der Computer nimmt sie wörtlich. „Und im Gegensatz zu einer Suchmaschine merkt ein Mensch auch, wenn jemand einfach Auszüge der Anzeige in seinen Lebenslauf kopiert hat“, meint Volker Bessel. Maschinelle Prozesse müssten am Ende also immer noch von Menschen überprüft werden.

Als ein Plus von Elektronen-Gehirnen gilt ihre Objektivität. Menschen haben Vorurteile. Ein Name, der auf ausländische Herkunft schließen lässt, ein Tattoo, das unterm Hemdkragen hervorblitzt – das alles kann unabhängig von der Qualifikation zu einem Ausschlusskriterium werden. Computer wären davon unbereichert. Dafür sind sie anfällig für den sogenannten Bias, ein systematisches Vorurteil, das unbemerkt von Entwicklern oder Nutzern die Rechenprozesse beeinflusst. Ein Computer, der nach neuen Mitarbeitern sucht, die der Stammbesetzung ähneln, würde zum Beispiel Frauen ausschließen, wenn der Frauenanteil im Betrieb jetzt schon gering ist und damit dem Unternehmen einen Bärendienst erweisen.

Diese Unsicherheit, ob Algorithmen tatsächlich das tun, was sie versprechen, ist das größte Hindernis auf dem Siegeszug des Robot Recruiting. Steffen Fischer, der sich selbst noch in der Experimentierphase befindet, sagt: „Es gibt bereits ganz viel Software, die noch nicht industrietauglich stabil funktioniert.“ Und auch Programmierer, deren Funktionalitäten man in Zweifeln ziehen kann.

Vor zwei Jahren machte die Aachener Software-Firma Precire mit der Ankündigung von sich reden, sie könne aus einer 15-minütigen Rede per Analyse-Software eine Beurteilung von Persönlichkeit, Belastbarkeit und beruflicher Eignung erstellen. Sie wurde dafür von Wissenschaftlern kritisiert und kam schließlich selbst zu dem Ergebnis, dass Persönlichkeitsmerkmale allein nicht geeignet seien, beruflichen Erfolg vorherzusagen. Ähnlich erging es der Anwendung „100 Worte“, die aus dem Stil eines Schreibers Rückschlüsse auf Leistung, Führung, Dominanz oder Authentizität herleitet. Sie bekam Gegenwind von Psychologen: Klassische Eignungstests seien viel aussagekräftiger.

Sie sind allerdings auch deutlich aufwendiger und teurer in der Durchführung. Und hier sieht Tim Verhoeven ein großes Potenzial der Digitalisierung: „Häufig werden Lebensläufe nach Bauchgefühl sortiert. Da könnte man genauso gut würfeln.“

Das Testergebnis sei aber eine „Entscheidungshilfe, wen wir schneller zum Vorstellungsgespräch einladen“.

10 000 Neue Kräfte sucht die Deutsche Post DHL Group aktuell in Deutschland, um die Brief- und Paketflut in der Vorweihnachtszeit zu bewältigen. Deren Rekrutierung, sagt Personalvorstand Thomas Ogilvie, soll „sowohl für den Bewerber als auch für uns so effizient wie möglich“ ablaufen.

Heißt übersetzt: Möglichst wenig Enttäuschung bei Neueinsteigern mit falschen Vorstellungen. Und möglichst wenig Ausfälle durch mangelnde Kompetenz. Deshalb der „Jobcheck“ als spielerisches Mini-Assessment. Das darf wiederum nicht zu kompliziert oder zu umfangreich ausfallen, um Bewerber nicht schon früh zu verschrecken. Erste Erfahrungen in der Pilotphase waren gut. Die Testpersonen hatten offensichtlich Spaß daran.

ALIS

TIM VERHOEVEN, BLOGGER

„Häufig werden Lebensläufe nach Bauchgefühl sortiert. Da könnte man genauso gut würfeln.“

„Die Gabe, Adressen blitzschnell korrekt erfassen zu können, gehört zu den Schlüsselqualifikationen in der Zustellung“, heißt es. Aber hier geht es wohl weniger darum, dass Bewerber selbst überprüfen, ob sie für diese Tätigkeit geeignet sind. Denn sie erhalten keine Rückmeldung zu ihrer Fehlerquote. Die Personalabteilung hingegen bekommt einen ersten Eindruck von der Leistungsfähigkeit des künftigen Mitarbeiters unter Stress. Und sie kann das Bewerberfeld schon mal vorsortieren. Grundsätzlich werde, heißt es bei dem Logistik-Unternehmen, zwar jede Bewerbung berücksichtigt.

### Wie die Deutsche Post ihre Bewerber sortiert

Nur zehn Minuten Aufwand und beide wissen mehr. Sowohl die Bewerber um eine Position als Brief- oder Paketzusteller als auch der Arbeitgeber Deutsche Post DHL Group. Der hat mit dem „Jobcheck“ ein digitales Tool mit doppeltem Nutzen an den Start gebracht: Es informiert Bewerber einerseits über das Anforderungsprofil an Brief- und Paketzusteller. Andererseits gibt es ihnen auch die Möglichkeit, einen ersten Eindruck ihrer Leistungsfähigkeit zu hinterlassen.

Den Zugang zum „Jobcheck“ erhält jeder Kandidat, der eine Kurzbewerbung auf der Karriereseite des Unternehmens eingibt, per E-Mail. Die Teilnahme ist freiwillig. Wer mitmachen möchte, kann das nur einmal. Denn hinter dem Link verbirgen sich nicht nur zwei kurze, animierte Erklärfilme zu Herausforderungen und Arbeitsalltag im Zustelldienst. Es ist auch ein Konzentrationstest gefordert. Fünf Minuten lang sollen am Bildschirm Adress-Etiketten verglichen werden, die sich teilweise in winzigen Details unterscheiden: Hier ein Zahlendreher in der Postleitzahl, dort ein Schreibfehler in einem Namen. Richtig, also deckungsgleich, oder falsch sollen die Testpersonen ankreuzen. Und das Ganze unter Zeitdruck.

„Die Gabe, Adressen blitzschnell korrekt erfassen zu können, gehört zu den Schlüsselqualifikationen in der Zustellung“, heißt es. Aber hier geht es wohl weniger darum, dass Bewerber selbst überprüfen, ob sie für diese Tätigkeit geeignet sind. Denn sie erhalten keine Rückmeldung zu ihrer Fehlerquote. Die Personalabteilung hingegen bekommt einen ersten Eindruck von der Leistungsfähigkeit des künftigen Mitarbeiters unter Stress. Und sie kann das Bewerberfeld schon mal vorsortieren. Grundsätzlich werde, heißt es bei dem Logistik-Unternehmen, zwar jede Bewerbung berücksichtigt.

Das Testergebnis sei aber eine „Entscheidungshilfe, wen wir schneller zum Vorstellungsgespräch einladen“.

ALIS