

Szenarien für den KI-Einsatz in der Demokratiebildung

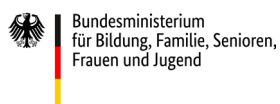
Szenario 10: Bewerbung 4.0 – Der Einfluss von KI auf Bewerbungsverfahren

Die Schüler:innen setzen sich in Gruppenarbeiten mit verschiedenen Möglichkeiten des Einsatzes von KI in Bewerbungsprozessen auseinander. Im Verlauf der Unterrichtsstunde positionieren sich die Schüler:innen wiederholt zum Einsatz von KI in diesem Kontext und reflektieren auf Grundlage des gewonnenen Wissens ihre eigene Position.

Hinweis: Dieses Szenario dient als Diskussionsgrundlage für Lehrkräfte. Es muss an die jeweiligen schulischen Rahmenbedingungen, Ressourcen und Kompetenzen der Lernenden angepasst und weiterentwickelt werden.

Lernziel(e):	<ul style="list-style-type: none"> Die Schüler:innen untersuchen den Einfluss von KI auf Bewerbungsprozesse. Die Schüler:innen können sich kritisch mit dem Einfluss von KI auf verschiedene Aspekte und Rollen von Bewerbungsprozessen auseinandersetzen
Zielgruppe:	Sekundarstufe I und II
Arbeitsform:	Plenum, Gruppenarbeit, Partnerarbeit
geförderte Kompetenzen:	<ul style="list-style-type: none"> Umgang mit Mehrperspektivität Urteilsbildung zu KI KI-Kompetenz / Prompting Perspektivwechsel Medienkompetenz
Voraussetzungen für die Durchführung:	<ul style="list-style-type: none"> Die Schüler:innen haben sich bereits mit den Themen KI und Bewerbungen beschäftigt Technische Ausstattung: Endgeräte für Chatbot-Nutzung und für Recherche, stabile Internetverbindung, gemeinsames digitales Arbeitsdokument Selbstorganisation & Metakognition: Prompts entwickeln, systematische Dokumentation und Reflexion der Ergebnisse Nutzbarer KI-Chatbot

Gefördert vom:



Dieses Produkt ist unter der Lizenz CC BY-SA 4.0 veröffentlicht. Ausgenommene Inhalte sind an den einzelnen Inhalten angegeben. Die Urheber:innen sollen bei der Weiterverwendung wie folgt angegeben werden: Auerswald, Achenbach-Carret, Kindlinger & Hahn-Laudenberg entstanden im Projekt ProKIS (Prozesse KI-bezogenen Wandels in der Schule) im Projektverbund SchuDiDe (Schulentwicklung: digital-demokratisch), lernen:digital Kompetenzzentrum Schulentwicklung.

ProKIS wird finanziert durch die Europäische Union – NextGenerationEU und gefördert durch das Bundesministerium für Bildung, Familien, Senioren, Frauen und Jugend. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind ausschließlich die des Autors/der Autorin und spiegeln nicht unbedingt die Ansichten der Europäischen Union, Europäischen Kommission oder des Bundesministeriums für Bildung, Familien, Senioren, Frauen und Jugend wider. Weder Europäische Union, Europäische Kommission noch Bundesministerium für Bildung, Familien, Senioren, Frauen und Jugend können für sie verantwortlich gemacht werden. Förderkennzeichen 01JA23E03B.

Schrittweises Vorgehen:

Schritt 0: Einführung mit Positionslinie: Die Lehrkraft fragt die Schüler:innen, ob sie

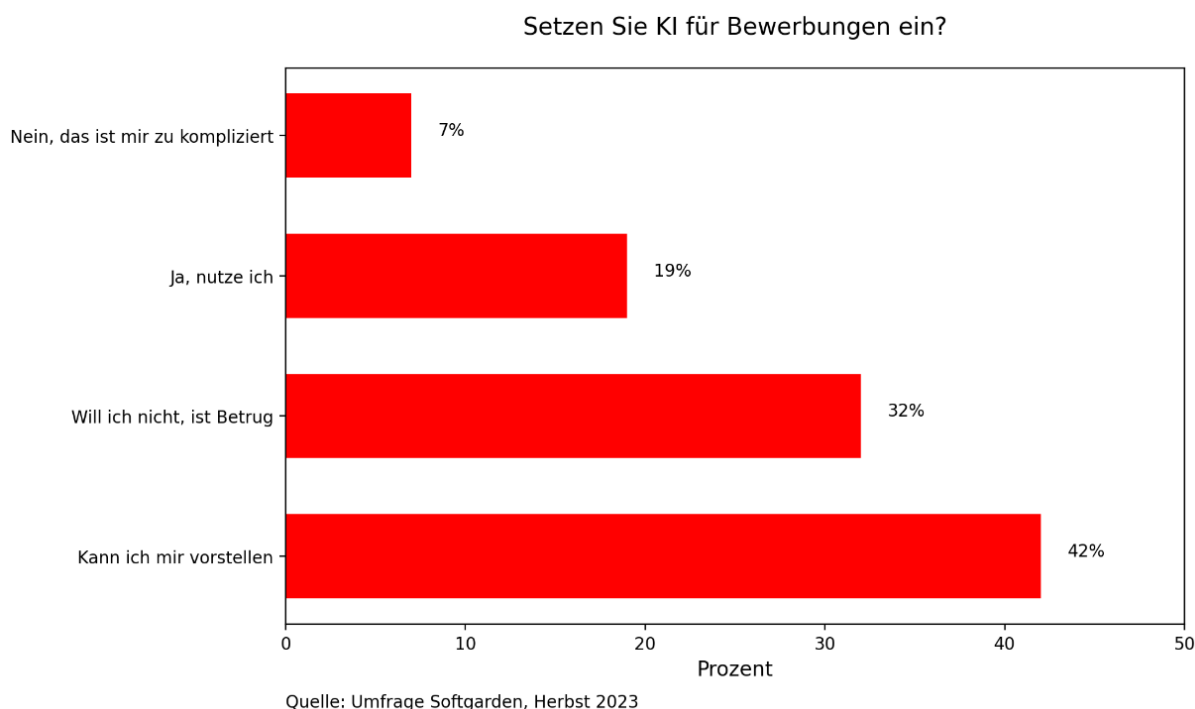
1. KI-Chatbots im Alltag nutzen.
2. KI-Chatbots für ihre Hausaufgaben nutzen.
3. KI für Bewerbungen verwenden würden.

Einzelne Schüler:innen nehmen Stellung dazu, in welcher Form und aus welchen Gründen sie welche Arten von KI nutzen würden oder warum auch nicht.

Schritt 1: Input mit zwei Grafiken: Die Lehrkraft zeigt den Schüler:innen ein Balkendiagramm mit Angaben dazu, ob Bewerber:innen KI als Ressource für Bewerbungen einsetzen und aus welchen Gründen. Danach betrachten die Schüler:innen eine Grafik zur tatsächlichen Nutzung von KI durch Unternehmen. Beide Grafiken sollen kurz analysiert werden. Es wird kurz besprochen, ob und inwiefern die Informationen die Schüler:innen überrascht haben.

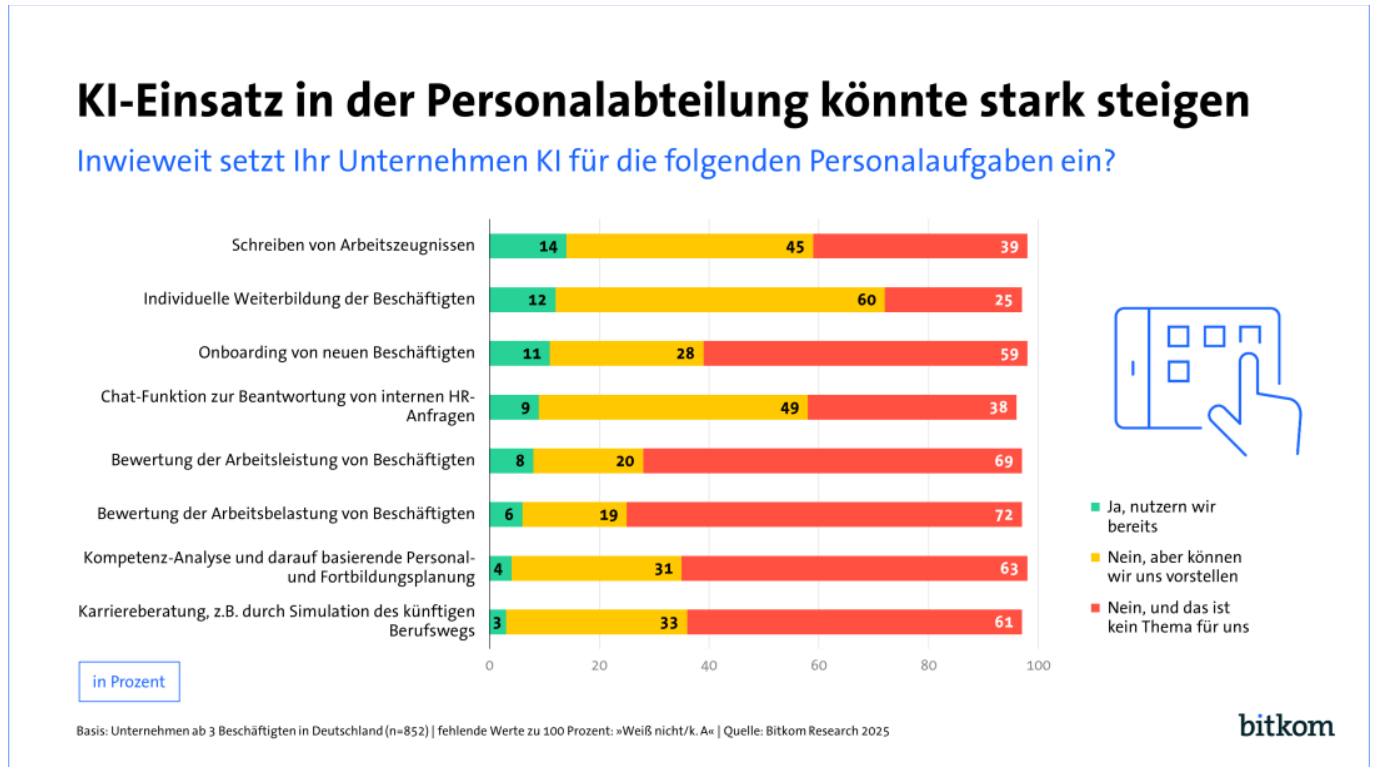
Statistik 1: Quelle: Amerland (2023)

- Online-Umfrage von September 2023 des Software-Herstellers Softgarden, erhoben über das Softgarden E-Recruiting-System mit ca. 2.700 befragten Personen, die sich zum Zeitpunkt der Befragung im Bewerbungsprozess befanden.



Statistik 2: Quelle: Weber (2025) / Bitkom

- Telefon-Befragung von 852 Unternehmen ab 3 Beschäftigten in Deutschland durch Bitkom Research (KW 38 bis KW 44 2024)



Schritt 2: Gruppenaufgabe zu verschiedenen Fallbeispielen: Die Schüler:innen werden im ersten Schritt in Gruppen aufgeteilt, in denen sie sich mit verschiedenen Rollen im Kontext von Bewerbungsprozessen auseinandersetzen. In den Gruppen werden von der Lehrkraft ausgewählte Texte (siehe Anhang) gelesen, Unklarheiten besprochen und aus Sicht der betrachteten Rolle mindestens zwei Vor- und zwei Nachteile von KI im Bewerbungsprozess im Allgemeinen sowie konkrete Vor- und Nachteile für die jeweilige Rolle (Bewerber:innen und Arbeitgeber:innen) in einem gemeinsamen digitalen Dokument notiert.

Rollen für das Gruppenpuzzle:

- Bewerber:innen
- Arbeitgeber:innen

Mögliche zusätzliche Rollen:

- Datenschutzbeauftragte des Unternehmens
- Vertreter:innen einer Gewerkschaft

Schritt 3: Zweite Gruppenphase: Die Schüler:innen werden in neue Gruppen aufgeteilt, sodass jede Rolle aus Schritt 2 in jeder Gruppe mindestens einmal vertreten ist. Zunächst berichten sich die Schüler:innen anhand ihrer Notizen kurz gegenseitig, was sie in den Gruppen in Schritt 2 erarbeitet haben (siehe oben: Welche Vor- und Nachteile sieht meine Rolle im Einsatz von KI im Bewerbungsprozess?). Anschließend folgt ein Austausch.

Mögliche Leitfragen:

- Wie unterscheiden sich die Perspektiven zum Einsatz von KI durch Bewerber:innen?
- Inwiefern decken und unterscheiden sich die Vor- und Nachteile aus Sicht der Rollen?

Schritt 4: Zusammenfassung der Gruppenarbeit: Im Plenum werden die Positionen der einzelnen Personengruppen ggf. geclustert und ergänzt, sodass eine gemeinsame Übersicht entsteht.

Schritt 5: Positionierung und Plenumsdiskussion: Danach positionieren sich die Schüler:innen erneut zu der Frage, ob sie persönlich KI in ihren Bewerbungsprozessen nutzen würden. Sowohl Schüler:innen, die ihre Meinung im Vergleich zu den ersten Befragungen geändert haben, als auch solche, die sie beibehalten haben, werden gebeten, ihre Entscheidung zu begründen. Im Anschluss findet eine Plenumsdiskussion statt.

Mögliche Diskussionsfrage, die Bewerber:innen stärker in den Mittelpunkt rückt:

- Stellt euch vor, ihr entwickelt eine KI für Bewerber:innen: Wie müsste sie ausgestaltet sein, um Nachteile zu reduzieren?

Mögliche weitere Diskussionsfragen, die andere Rollen stärker in den Mittelpunkt rücken:

- Sollen Unternehmen KI einsetzen dürfen, um Bewerber:innen zu analysieren, ohne dass diese davon wissen?
- Wie könnte eine ‚ideale‘ Balance zwischen menschlicher und KI-gestützter Entscheidung in Bewerbungsprozessen aussehen?
- Welche Fähigkeiten werden für Bewerber:innen wichtiger, wenn KI immer mehr Aufgaben im Bewerbungsprozess übernimmt?

Mögliche weiterführende Aufgaben für weitere Sitzungen:

- Bewerbungsschreiben mit KI: Die Schüler:innen erstellen mithilfe eines selbst formulierten Prompts ein Bewerbungsschreiben für eine fiktive Person durch einen KI-Chatbot und bewerten dieses (z. B. mit vorgegebenen Bewertungskriterien).
- Vorstellungsgespräch mit KI: Die Schüler:innen simulieren mithilfe eines vorgegebenen Prompts (z. B. Manuel Flick, siehe Literaturliste) als Übung ein Vorstellungsgespräch mit einem KI-Chatbot.

Begriffserklärungen (relevant für die Gruppenaufgaben):

NGO: „Nichtregierungsorganisationen (man sagt oft auch nur NROs) sind Zusammenschlüsse von Menschen, denen es wichtig ist, dass sie möglichst unabhängig von staatlicher Förderung ihre Arbeit tun können. Deswegen betonen sie, dass sie keine Regierungsorganisationen und keine staatlichen Einrichtungen sind. Sehr oft wird auch von "NGO" gesprochen, das ist die Abkürzung des englischen Begriffes "Non Governmental Organization" (NGO).“

(Quelle: Schneider, G. & Toyka-Seid, C. (2026). Das junge Politik-Lexikon von www.hanisauland.de, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. online unter: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/das-junge-politik-lexikon/320861/nichtregierungsorganisation-nro-ngo/>, zuletzt aufgerufen am 19.01.2026)

Gewerkschaften: „Eine Gewerkschaft ist eine Vereinigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Die Gewerkschaft vertritt die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Die Gewerkschaft verhandelt zum Beispiel mit den Arbeitgebern. Dabei kann es zum Beispiel um den Lohn gehen, um die Urlaubstage, die Pausen oder Fortbildungen. Eine Gewerkschaft kann auch zum Streik aufrufen. Der Streik soll dabei helfen, Forderungen durchzusetzen. Eine Forderung kann zum Beispiel ein höherer Lohn sein. Bei einem Streik arbeiten die Menschen für eine bestimmte Zeit nicht. Die Gewerkschaft kann auch bei größeren Problemen auf der Arbeit helfen. Sie berät die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder vermittelt einen Rechtsanwalt.“

(Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung/bpb (Hrsg.): einfach POLITIK: Lexikon. Autor/inn/en: D.Meyer, T.Schüller-Ruhl, R.Vock u.a./ Redaktion (verantw.): Wolfram Hilpert (bpb). Bonn: 2022. Lizenz: CC BY-SA 4.0, online unter: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-in-einfacher-sprache/267644/gewerkschaft/>, zuletzt aufgerufen am 19.01.2025)

Literatur:

Grafiken für den Einstieg

- Amerland, A. (2023): "Wenn KI die Bewerbung schreibt", online unter: <https://www.springerprofessional.de/kuenstliche-intelligenz/karriere/wenn-ki-die-bewerbung-schreibt/26216106>, zuletzt aufgerufen am 03.06.2025
- Weber, A. (2025): "Die Bewerbung läuft fast überall schon digital – aber meistens noch ohne KI", online unter: <https://www.bitkom-research.de/news/die-bewerbung-laeuft-fast-ueberall-schon-digital-aber-meistens-noch-ohne-ki>, zuletzt aufgerufen am 15.06.2025

mögliche Texte für das Gruppenpuzzle zu verschiedenen Fallbeispielen:

- Bewerber:innen:
 - Azubiyo (n.d.): "Bewerbung mit ChatGPT: Darauf solltest du achten", online unter: , zuletzt aufgerufen am 19.01.2026
 - Bechtold, A. (2025): "Die Vor- und Nachteile KI-gestützter Bewerbungen", online unter: <https://www.computerweekly.com/de/meinung/Die-Vor-und-Nachteile-KI-gestuetzter-Bewerbungen>, zuletzt aufgerufen am 19.01.2026
- Arbeitgeber:innen
 - Raidl, M. (2024): "Wie gut schreibt die KI bereits eine Bewerbung?", online unter: <https://www.derstandard.de/story/3000000242893/selbstversuch-wie-gut-schreibt-die-ki-bereits-eine-bewerbung>, zuletzt aufgerufen am 19.01.2026
 - Rethmeyer, C. (2024): "Wie künstliche Intelligenz das Recruiting beeinflusst", online unter: <https://www.humanresourcesmanager.de/recruiting/wie-kuenstliche-intelligenz-das-recruiting-beeinflusst/>, zuletzt aufgerufen am 19.01.2026
 - GmbH, F. V. H.: "KI im Recruiting: Studien, Vor- und Nachteile, Beispiele", online unter: <https://www.forum-verlag.com/fachwissen/personalmanagement/ki-im-recruiting/>, zuletzt aufgerufen am 19.01.2026
- Datenschutzbeauftragte:
 - Weigand, M. (n.d.). KI und Datenschutz., online unter: <https://www.frankfurt-main.ihk.de/recht/uebersicht-alle-rechtsthemen/datenschutzrecht/uebersicht/ki-und-datenschutz-6695744>, zuletzt aufgerufen am 19.01.2026
 - Kunitz, S. (2025) Künstliche Intelligenz in Recruiting und Personal., online unter: <https://digitalzentrum-chemnitz.de/wissen/kuenstliche-intelligenz-in-recruiting-und-personal/>, zuletzt aufgerufen am 19.01.2026
- Gewerkschaften:
 - Klauth, J. & Meyer, L. (2023): Die weltweite Furcht der Gewerkschaften vor der KI-Revolution, online unter: <https://www.welt.de/wirtschaft/article247051586/KI-Die-weltweite-Furcht-der-Gewerkschaften.html>, zuletzt aufgerufen am 19.01.2026
 - Albrecht, T. & Görlitz, J. (n.d.). Künstliche Intelligenz als Handlungsfeld für Gewerkschaften., online unter: <https://denk-doch-mal.de/thorben-albrecht-julia-goerlitz-kuenstliche-intelligenz-als-handlungsfeld-fuer-gewerkschaften/>, zuletzt aufgerufen am 19.01.2026
 - ver.di Publik (2025) "Auch die KI macht Fehler", online unter: <https://publik.verdi.de/ausgabe-202503/auch-die-ki-macht-fehler/>, zuletzt aufgerufen am 19.01.2026

Vorstellungsgespräch mit ChatGPT

- Flick, M. (2024). ChatGPT im Deutschunterricht: Vorstellungsgespräche simulieren., online unter: <https://www.manuefflick.de/blog/chatgpt-im-unterricht-jobinterview>, zuletzt aufgerufen am 19.01.2026