
Arbeit finden im Zeitalter der KI

Gezielt suchen, den eigenen Wert belegen und sich mit
Bedacht bewerben



Juan José Rea

© 2026 Juan José Rea — Alle Rechte vorbehalten.

Dieses Werk, sein Text, seine Struktur, seine Werkzeuge, Tabellen und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede vollständige oder teilweise Vervielfältigung, Bearbeitung, Übersetzung, Verbreitung oder Bereitstellung bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Autors, soweit das anwendbare Recht keine Ausnahme vorsieht.

Die Informationen sind allgemein gehalten und entsprechen dem Stand von 2026. Regeln zu Einstellung, Datenschutz, Nichtdiskriminierung, Vergütung und Arbeitsvertrag unterscheiden sich nach Land und Einzelfall. Prüfen Sie die geltenden Texte und die zuständigen Stellen Ihres Gebiets. Dieses Buch ersetzt keine individuelle Rechtsberatung.

Die in den Beispielen verwendeten Personen, Unternehmen und Situationen sind fiktiv und zusammengesetzt. Sie dienen ausschließlich dem Lernen.

Einleitung

Die Kontrolle über eine hybrid gewordene Suche zurückgewinnen

Sie suchen nicht mehr in einer Welt nach Arbeit, in der ein Lebenslauf direkt von Ihrem Schreibtisch auf den Tisch einer Personalverantwortlichen gelangt. Zwischen Ihnen und dem entscheidenden Gespräch können ein Formular, ein Empfehlungssystem, eine Profildatenbank, eine Bewerbermanagementsoftware, ein Fragebogen, ein Test, eine aufgezeichnete Videokonferenz oder eine von einer KI erzeugte Zusammenfassung liegen. Manchmal greift keines dieser Elemente ein. Häufig wirken mehrere zusammen, ohne dass Sie genau wissen, welche.

Diese Ungewissheit löst zwei entgegengesetzte Reaktionen aus. Die erste besteht darin, die Werkzeuge zu ignorieren und sich so zu bewerben, als hätte sich nichts verändert. Die zweite versucht, „den Algorithmus zu schlagen“: mit wiederholten Schlüsselwörtern, einem Layout für eine eingebildete Maschine oder vollständig von einer KI erzeugten Texten. Beide Reaktionen führen am eigentlichen Problem vorbei. Eine Organisation muss rasch verstehen können, was Sie auf der Grundlage korrekter Tatsachen leisten können. Anschließend soll sie diese Annahme gemeinsam mit Ihnen überprüfen wollen.

Eine Bewerbung durchläuft meistens drei Arten der Lektüre. Die erste prüft, ob notwendige Angaben vorhanden und nutzbar sind. Sie kann menschlich oder automatisiert erfolgen. Die zweite sucht nach einer glaubwürdigen Verbindung zwischen einem Bedarf und Ihrem Werdegang. Sie ist oft schnell, aber nicht zwangsläufig oberflächlich. Die dritte bewertet das Risiko einer Zusammenarbeit: Können Sie das, was Sie angeben? Können Sie lernen, was noch fehlt? Können Sie mit den beteiligten Menschen arbeiten und die angebotenen Bedingungen akzeptieren?

Ihre Aufgabe besteht nicht darin, drei Identitäten zu schreiben. Sie machen dieselbe Wirklichkeit auf drei Ebenen lesbar.

Dieses Buch arbeitet mit einer Methode, die **Belegschleife** heißt:

- 1 Sie wählen ein Ziel, das präzise genug ist, um Ihren Aufwand zu lenken.
- 2 Sie sammeln Belege aus Ihrem tatsächlichen Werdegang.
- 3 Sie machen diese Belege im verwendeten Kanal lesbar.
- 4 Sie schaffen oder nutzen eine Gelegenheit zum Gespräch.
- 5 Sie beobachten Reaktionen und Ergebnisse.
- 6 Sie passen Ziel, Belege oder Darstellung an.

Ein „Beleg“ ist nicht nur eine spektakuläre Zahl oder ein Zertifikat. Er kann ein gelöstes Problem, eine angewandte Methode, ein abgeschlossenes Vorhaben, eine übertragene Verantwortung, eine dokumentierte Rückmeldung, ein erzeugtes Arbeitsergebnis oder eine in der Praxis