

Recruiting

Mehr Bewerber und hilfreiche Vorselektion – speziell bei jüngeren Interessenten ein inzwischen normales Prozedere

Copyright: Michael Holub | Consultant & Trainer

Recruiting

- Suchen Sie qualifizierte MitarbeiterInnen?
 - Wie viele ca pro Jahr?
- Auf welchen Plattformen wird Suche ausgespielt?
 - Karriere – Seiten
 - Social Media
 - Regionale Seiten
- Sind Sie mit dem Suchergebnis zufrieden?
 - Anzahl Bewerber
 - Qualität der Bewerber im Vergleich zu Ihrem Bedarf
- Wie sortieren Sie nicht geeignete Bewerber frühzeitig aus?
 - Wie rasch schreiben Sie eine Absage?
 - Ist der Absagetext individuell und wertschätzend?
- Welchen Prozess zur Evaluierung geeigneter Bewerber haben Sie?
 - Wie rasch werden Termine vereinbart?
 - Springen KandidatInnen genau in dieser kritischen Phase manchmal ab?
- Von der Entscheidung bis zum ersten Arbeitstag
 - Welche Kommunikation bauen Sie auf?
 - Welche Vorabinfos bekommt der zukünftige Mitarbeitende?
 - Haben Sie spezielle Maßnahmen, um ein spätes Abspringen zu minimieren?

Fachkräftemangel im Kfz-Bereich

- Wo geht heute Zeit verloren?
 - Routine
 - Administration
 - Vorqualifizierung
 - Kommunikation
- Voraussetzung
 - Stellenbeschreibungen
 - Login zu Plattformen
 - Positive Beiträge der eigenen Teams
 - Fotos und Statements
 - Kurzvideos
 - Bewertungen
 - Kununu
 - Indeed
 - LinkedIn

1. Stellenveröffentlichung

- AI/KI erstellt aus einer Stellenbeschreibung automatisch optimierte Inserate.
 - Voraussetzung: Stellenbeschreibungen liegen vor
- Veröffentlichung auf mehreren Plattformen (Karriereportal, AMS, willhaben, Social Media).
 - Voraussetzung LOGIN-Daten passen für AI/KI
- Einheitliche Texte, keine Copy-Paste-Fehler
 - Jede Karriere-Plattform und Social Media Postings brauchen andere Tonalität und Textlänge, um authentisch wahrgenommen zu werden!
- Spart Zeit und sorgt für schnellere Reichweite.

2. Eingangsbestätigungen / Kommunikation

- Sofortige Bestätigung an Bewerber
 - 24/7 und mit individueller Ansprache
 - AI/KI informiert über die nächsten Schritte
 - AI/KI lädt Unterlagen nach
 - AI/KI beantwortet Standardfragen.
- Verbessert Candidate Experience und reduziert Absprünge.
- Trigger
 - Eingang
 - Definierter Mail-Account

3. CV-Screening & Vorqualifizierung

- AI/KI liest Lebensläufe, extrahiert
 - Kompetenzen
 - Berufserfahrung
 - Markenkenntnisse
- Automatische Bewertung nach Kriterien des Autohauses z. B.
 - Markenkenntnis
 - Führerschein
 - Diagnose-Erfahrung
 - *Alter*
 - *Geschlecht*
 - *Nationalität*
- Sortiert Kandidaten in A/B/C-Cluster.

Solche Kriterien sind in
offiziellen Bewertungen
natürlich nicht erlaubt!

4. Terminvereinbarung / Absage

- AI/KI koordiniert Vorstellungsgespräche direkt mit Bewerbern.
- Abgleich mit Kalendertool
 - Serviceleiter
 - Verkaufsleiter
 - GF
- Kein Hin- und Herschreiben mehr.
- Individuelle Absage
 - Wertschätzend
 - Für zukünftige Anfragen positiv stimmen
- Rechtlich zulässige Begründung

5. Vorqualifizierende Telefon- oder Chat-Interviews

- Das erste Interview ist mit AI/KI
 - Enorme Zeitersparnis
 - Es können viel mehr KandidatInnen durchgeschleust werden
 - Modernität des Autohauses wird extrem betont
 - Leute reden darüber – als Neuigkeit oder Sensation
 - „Stell Dir vor ...“
- AI/KI stellt standardisierte Fragen
 - Antworten werden strukturiert im Bewerberprofil gespeichert.
 - Verkäufer oder Werkstattleiter sehen sofort, ob der Kandidat passt.

5.1. Verkauf (Neu- & Gebrauchtwagen)

Fachliche Fragen

- Welche Marken haben Sie bisher verkauft?
- Wie viele Fahrzeuge haben Sie im Durchschnitt pro Monat verkauft?
- Haben Sie Erfahrung mit Finanzierungs- und Leasingangeboten?
- Wie sicher fühlen Sie sich im CRM-System?
- Haben Sie Erfahrung mit Probefahrten und Fahrzeugübergaben?

Verhalten & Motivation

- Was ist Ihnen im Verkaufsprozess besonders wichtig?
- Wie gehen Sie mit Preisverhandlungen um?
- Was motiviert Sie im Verkauf am meisten?

5.2. Werkstatt / Kfz-Technik

Fachliche Fragen

- Welche Marken oder Modelle haben Sie bisher hauptsächlich repariert?
- Haben Sie Diagnoseerfahrung? Wenn ja, mit welchen Systemen?
- Haben Sie §57a-Berechtigung?
- Haben Sie Erfahrung mit Hochvolt / E-Mobilität?
- Welche Reparaturen führen Sie am liebsten durch?

Verhalten & Motivation

- Wie gehen Sie mit Zeitdruck um?
- Was ist Ihnen in der Zusammenarbeit mit dem Serviceberater wichtig?

5.3. Kundendienst / Serviceberater

Fachliche Fragen

- Haben Sie Erfahrung in der Direktannahme?
- Wie sicher sind Sie im Umgang mit Kundenreklamationen?
- Kennen Sie Herstellervorgaben oder Wartungspläne bestimmter Marken?
- Wie gut sind Ihre Kenntnisse in Kalkulation und Arbeitswerten?

Verhalten & Motivation

- Wie stellen Sie sicher, dass Kunden sich gut aufgehoben fühlen?
- Wie gehen Sie mit schwierigen Kunden um?

5.5. Ersatzteillager / Teile & Zubehör

Fachliche Fragen

- Haben Sie Erfahrung mit Teilebestellung oder Lagerverwaltung?
- Kennen Sie ETKA, Microcat oder andere Teilekataloge?
- Haben Sie Erfahrung mit Inventuren?

Verhalten & Motivation

- Wie gehen Sie mit Lieferengpässen um?
- Wie stellen Sie Ordnung und Struktur im Lager sicher?

5.6. Buchhaltung / Administration

Fachliche Fragen

- Haben Sie Erfahrung mit Debitoren/Kreditoren?
- Kennen Sie BMD, RZL oder andere Systeme?
- Haben Sie Erfahrung mit Autohausprozessen (z. B. Garantieabrechnung)?

Verhalten & Motivation

- Wie arbeiten Sie unter Zeitdruck (z. B. Monatsabschluss)?
- Was ist Ihnen bei der Zusammenarbeit mit Verkauf/Service wichtig?
- Homeoffice-Möglichkeit gewünscht?

5.7. Lehrlinge (alle Bereiche)

Einstiegsfragen

- Warum interessiert dich dieser Beruf?
- Hast du schon Praktika gemacht?
- Was macht dir in der Schule am meisten Spaß?

Eignungsfragen

- Bist du handwerklich geschickt?
- Arbeitest du lieber im Team oder alleine?
- Wie gehst du mit Fehlern um?
- Wie kommst du zur Arbeit?

5.8. Führungskräfte (alle Bereiche)

Fachliche Fragen

- Wie viele Mitarbeiter haben Sie bisher geführt?
- Haben Sie Erfahrung mit Zielvereinbarungen oder KPIs?
- Wie gehen Sie mit Konflikten im Team um?

Strategische Fragen

- Was war Ihre größte Führungsherausforderung?
- Wie entwickeln Sie Mitarbeiter weiter?

5.9. Fragen, die AI/KI immer stellen kann

- Was ist Ihnen bei Ihrem nächsten Arbeitgeber besonders wichtig?
- Warum möchten Sie sich beruflich verändern?
- Welche Aufgaben machen Ihnen am meisten Freude?

5.10. Bewerberprofil

- AI/KI erstellt automatisch ein **Bewerberprofil**:
 - Kontaktdaten
 - Antworten aus Interview
 - Matching-Score
 - CV-Analyse
 - Empfehlung
 - Quelle (Instagram, Website, Google etc.)

6. Lead-Erkennung für Bewerber

Was AI/KI erkennt

- HOMEPAGE
 - Klick auf „Karriere“
 - Klick auf „Offene Stellen“
 - Scrolltiefe (z. B. > 60 %)
 - Klick auf „Jetzt bewerben“
 - Verweildauer
 - Wiederkehrende Besuche

Was AI/KI auslösen kann

- HOMEPAGE
 - AI/KI startet einen Recruiting-Intent-Workflow
 - AI/KI blendet einen Chat ein:
 - Suchen Sie gerade eine neue berufliche Möglichkeit?
 - Ich helfe Ihnen gerne.

6.1. Chat-Start, sobald sinnvoll

- AI/KI startet nicht wahllos Chats, sondern *situationsabhängig*.
- **Beispiel-Trigger:**
 - Besucher hat 2× auf dieselbe Stelle geklickt
 - Besucher scrollt bis zum Anforderungsprofil
 - Besucher kommt von Instagram Recruiting Ad
- **Beispiel-Einstieg:**
 - Hallo! Ich sehe, Sie interessieren sich für eine Stelle bei uns.
 - Darf ich Ihnen ein paar kurze Fragen stellen, um herauszufinden, ob wir gut zusammenpassen?
- Das wirkt persönlich, aber nicht aufdringlich.

6.2. Dialogbasierte Vorqualifikation

- AI/KI führt ein strukturiertes Mini-Interview, das vom Autohaus frei definiert werden kann.
- **Typische Fragen:**
 - Welche Position interessiert Sie?
 - Haben Sie Berufserfahrung?
 - Vollzeit oder Teilzeit?
 - Ab wann verfügbar?
 - Telefonnummer für Rückfragen?
 - Möchten Sie Ihren Lebenslauf hochladen?
- **Wichtig:**
AI/KI fragt *immer nur eine Frage gleichzeitig* – das erhöht die Abschlussquote massiv.

6.3. Erkennen der passenden Stelle

- Wenn der Bewerber unsicher ist („Ich suche etwas im technischen Bereich“), erkennt AI/KI:
 - Keywords
 - Berufsbilder
 - Qualifikationen
 - Standortpräferenzen
- und schlägt passende Stellen vor.

6.4. Vollständiges Bewerberprofil

- Sobald der Bewerber Daten eingibt, erstellt AI/KI automatisch ein Bewerberprofil mit z.B. folgenden Daten:
 - Kontaktdaten
 - Quelle (Instagram, Google, Website, Facebook, LinkedIn)
 - Antworten aus dem Chat
 - Lebenslauf inkl. KI-Analyse
 - Matching-Score zur Stelle
 - Dringlichkeit (z. B. „sofort verfügbar“)
- **Weiterleiten an die definierte Führungskraft**

6.5. Terminvereinbarung direkt im Chat

- Wenn gewünscht, kann AI/KI:
 - Probearbeitstage vorschlagen
 - Erstgespräche buchen
 - Telefontermine koordinieren
 - Erinnerungen senden
(No-Show-Reduktion 30–50 %)
- Terminvereinbarung kann in jedem Abschnitt des Chats eine Option sein
 - Je mehr Infos verfügbar desto konkreter
 - Termin mit der passenden Führungskraft
 - Sehr früh im Prozess
 - Termin mit HR

7. Dokumenten- & Datenmanagement

- Automatische Ablage
 - CV
 - Zeugnissen
 - Gesprächsnotizen
- DSGVO-konforme Speicherung und Löschfristen

8. Reporting & KPI-Dashboard

- Welche Plattformen sind erfolgreicher?
 - Time-to-Hire
 - Cost-per-Hire
 - Drop-off-Rate
- AI/KI erkennt Engpässe im Prozess und schlägt Optimierungen vor
 - Zu lange Reaktionszeiten
 - Absprünge im Bewerbungsformular
 - Zu wenige Bewerber aus bestimmten Kanälen
 - Bewerber bleiben im Prozess hängen
 - Bottlenecks bei der Terminvereinbarung
 - Mustererkennung
 - „Bewerber aus Facebook springen häufiger ab.“
 - „Werkstattleiter antwortet montags nie.“

Zusammenfassung

THEMA	AI/KI	ERLEDIGT
Stellenanzeigen erstellen	✓	Textoptimierung, Multi-Posting
Bewerbungen bestätigen	✓	Sofortige Antwort, 24/7
CV-Screening	✓	KI-Analyse & Ranking
Vorqualifizierung	✓	Chat/Voice-Interview
Terminvereinbarung	✓	Automatische Kalenderabstimmung
Kommunikation	✓	Follow-ups, Erinnerungen
Vertragsgespräche	✗	Menschliche Aufgabe
Finale Entscheidung	✗	Führungskraft entscheidet

**Pro offener Stelle spart AI/KI ca. 8–12
Stunden Recruiting-Aufwand.**

Bei mehreren Stellen gleichzeitig steigt die
Ersparnis überproportional.

Der wahre Mehrwert

- Nicht die Zeitersparnis.
- Nicht die Automatisierung.
- Nicht die Daten.
- Führungskräfte verbringen ihre Zeit wieder mit Menschen
 - Nicht mit Administration.
- Das ist der wahre ROI

Recruiting Expectations

What the customer expects



What sales promises



What teamlead understands



What developer delivers

