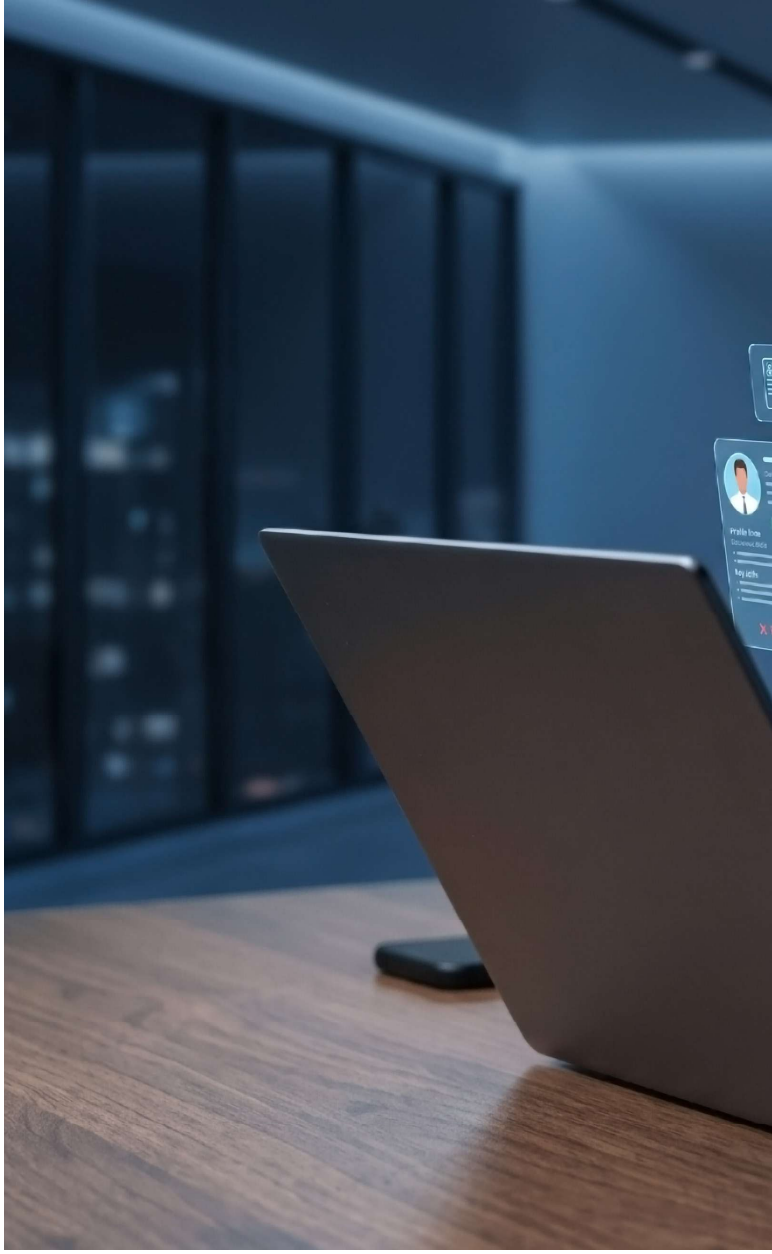
Dr. Heinz Schannath

Wie KI die Real-Estate-Personalberatung verändert

Künstliche Intelligenz durchsucht in Sekunden große Datenmengen, analysiert Lebensläufe und erstellt potenzielle Kandidatenlisten. Wird die Besetzung offener Vakanzen zu einem automatisierbaren Matchingproblem, bestimmt KI die Personalauswahl und werden künftig überhaupt noch Recruiter benötigt? Recherche ja, Matching nein. Über die Bedeutung des Researchs und die Folgen für den Besetzungsprozess.



Vom Stellenprofil zur Kandidatenidentifikation

Über viele Jahre folgten Personalberatungen einem unveränderten Prozess: Gemeinsam mit dem Auftraggeber wurde ein Stellen- beziehungsweise Positionsprofil entwickelt. Darauf aufbauend entstand eine Zielfirmenliste mit Unternehmen, in denen geeignete Kandidaten erwartet wurden. Neben Kandidaten aus der eigenen Datenbank wurden durch Recruiter potenzielle Kandidaten bei den Zielfirmen identifiziert - früher überwiegend durch mühsame Ansprache per Telefon mittels einer Akquisestory, bis zuletzt vor allem über Business-Netzwerke wie LinkedIn, XING, Webrecherche und weitere digitale Kanäle.

Die Qualität des Suchprozesses beruhte dabei auf zwei Faktoren: (1) Möglichst optimale Identifikation passender Kandidaten im Research. (2) Professionelle Ansprache der Kandidaten durch den Personalberater und Beurteilung der Passgenauigkeit. Finden und Bewerten waren schon immer unterschiedliche Leistungen.

Research war und ist der entscheidende Engpass

Gutes Research über das eigene Netzwerk hinaus erforderte spezialisierte Recruiter in der Personalberatung mit tiefem Branchenverständnis. Hieran scheiterten Personalberatungen ohne Branchen-Know-how. Das galt und gilt insbesondere in der Immobilienwirtschaft: Vergleichbare Aufgaben tragen je nach Unternehmen unterschiedliche Titel, gleiche Titel wie Asset Manager oder Portfoliomanager haben in verschiedenen Branchen unterschiedliche Bedeutung. Wer Funktionen und Unternehmen nicht richtig einordnen konnte, übersah geeignete Kandidaten häufig trotz grundsätzlich vorhandener Daten oder sprach völlig irrelevante Kandidaten an, die wiederum bei einer nächsten Ansprache nicht mehr reagiert haben. Streng genommen lag und liegt im Research das entscheidende Momentum für eine optimale Besetzung: *Wer nicht identifiziert wurde, kann später nicht präsentiert werden, eine einfache Rechnung*.

KI-Agenten revolutionieren die Suche

Gut aufgesetzte KI-Agenten können öffentlich verfügbare Informationen im Web auswerten und im Rahmen der persönlichen Zugriffsrechte auf LinkedIn- und XING-Kandidaten zugreifen. Sie erkennen nicht nur identische oder ähnliche Jobtitel, sondern auch Zusammenhänge zwischen Aufgaben, Kompetenzen, Assetklassen und Karrierewegen.

Damit ist es möglich, eine Longlist mit potenziellen Kandidaten innerhalb von wenigen Minuten zu erstellen, ein Prozess, der bislang mehrere Wochen in Anspruch genommen hat. Ein KI-Agent kann eine Suche regelmäßig wiederholen, neue Profile oder Positionswechsel erkennen und Ergebnisse fortlaufend ergänzen. Damit wird Research von einer punktuellen Momentaufnahme zu einem kontinuierlichen Marktmonitoring.

Das Berufsbild des Researchers verändert sich damit dramatisch: Manuelle Kandidatensuche verliert an Bedeutung. Wichtig ist der Umgang mit KI-Agenten und die Fähigkeit, KI-gestützte Tools einsetzen und weiterentwickeln zu können.

Recherche ja, Matching nein

Mit dieser Entwicklung wächst die Angst vor einem automatisierten Matching. Doch KI kann nur bewerten, was in Daten abgebildet ist. Gerade bei Fach- und Führungspo-



sitionen liegen entscheidende Informationen außerhalb des Lebenslaufs: Führungsstil, Motivation, Wechselbereitschaft, kulturelle Passung, Standort- und Präsenzbereitschaft oder die Fähigkeit, unterschiedliche Interessen auszubalancieren.

Der erfahrene, branchenfokussierte Personalberater trennt deshalb weiterhin die Spreu vom Weizen. Er prüft, welche Erfahrungen tatsächlich übertragbar sind, führt intensive Gespräche, setzt Managementdiagnostik ein, erkennt Widersprüche und schafft das Vertrauen, das eine erfolgreiche Führungskraft für einen Wechsel benötigt. Der Auftraggeber wiederum kennt Organisation, Kultur und interne Erwartungen. Das eigentliche Matching bleibt somit eine gemeinsame Leistung von Berater und Mandant. KI liefert Hinweise, aber keine verantwortbare Besetzungsentscheidung.

Mehr Zeit für die eigentliche Beratung

Für Mandanten bedeutet die Entwicklung eine breitere und aktuellere Marktabdeckung. Der Personalberater gewinnt zugleich Zeit für Interviews, Beurteilung, Kandidatengewinnung und Beratung. Darüber hinaus kann KI Positionsprofile strukturieren, Interviews zusammenfassen, Kandidatenunterlagen vereinheitlichen, Statusberichte vorbereiten sowie Markt- und Vergütungsanalysen unterstützen. Voraussetzung sind klare Regeln für Datenschutz, Vertraulichkeit, Transparenz und menschliche Kontrolle.

Fazit

Die Aufgaben des Researchs haben sich dramatisch verändert. Ein technisches Matching im Sinne einer Vorauswahl wird leistungsfähiger, ein belastbares vollautomatisches Matching wird es jedoch auch künftig nicht geben. Dafür sind Menschen, Unternehmen und berufliche Entscheidungen zu komplex. Der Personalberater der Zukunft verbindet technologische Kompetenz mit persönlicher Urteilskraft und Branchen-Know-how. Die Longlist wird effizienter und vollständiger, KI findet eben mehr. Und der gute Personalberater erkennt, wer wirklich passt.



Dr. Heinz Schannath
Geschäftsführender Inhaber
Dr. Schannath Executive Search

Weitere Angaben zum Unternehmen **S. 112**