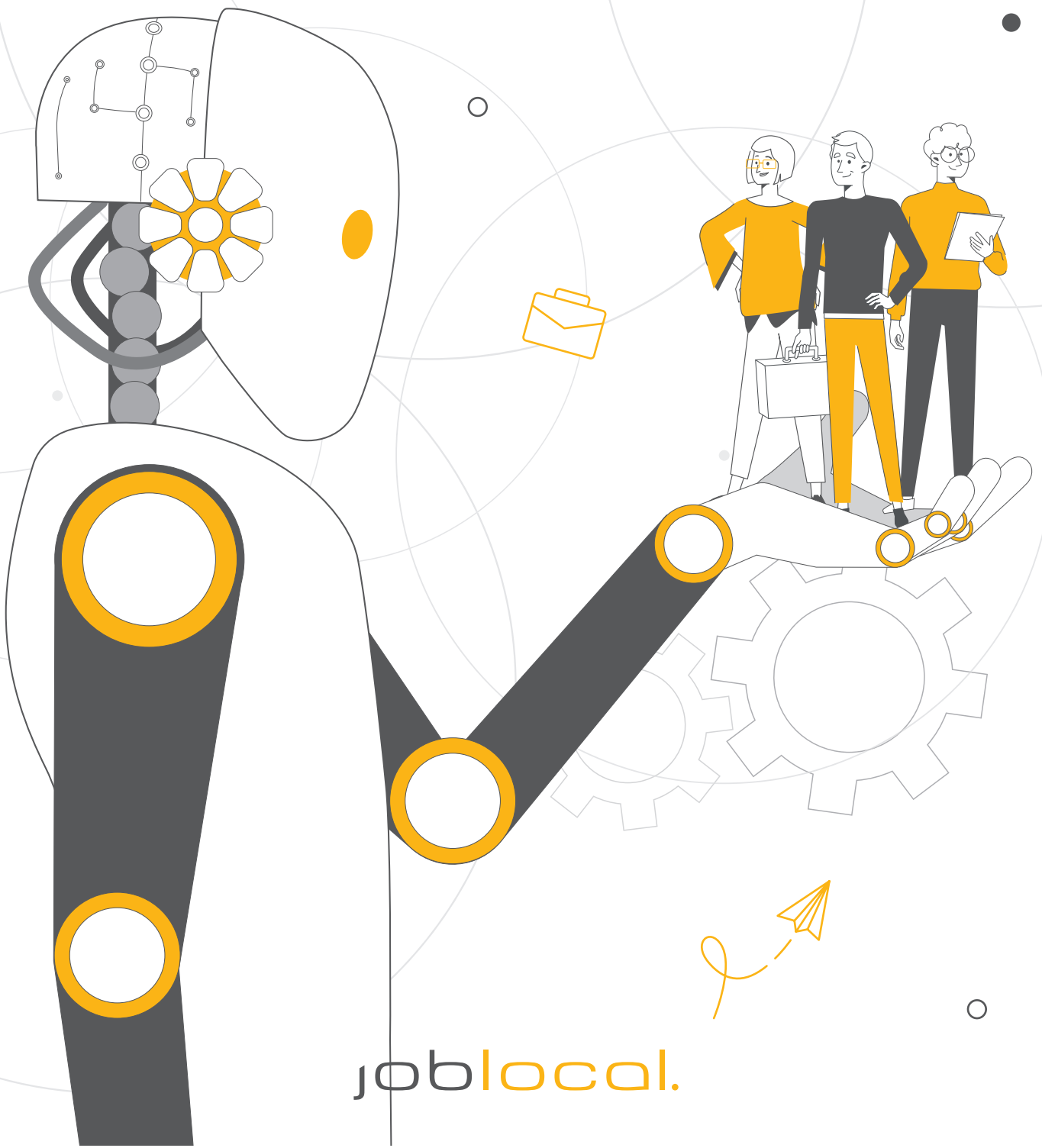


KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IM RECRUITING

WARUM DER MENSCH UNENTBEHRLICH BLEIBT



joblocal.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IM RECRUITING

WARUM DER MENSCH UNENTBEHRLICH BLEIBT

Dieser Artikel wurde von künstlicher Intelligenz (KI) verfasst.

Das stimmt so nicht ganz, denn natürlich waren es die Autoren, die einem Chatbot den Auftrag erteilten, einen Artikel mit diesem Titel zu verfassen. Herausgekommen ist ein vager, kurzer Text, der jedoch für einen ersten Entwurf überraschend akzeptabel war.

Chatbots, oder kurz Bot, sind textbasierte Datensysteme, die eine Unterhaltung ("Chat") mit dem technischen System erlauben. Die Besonderheit liegt in der Nutzung natürlicher Sprache bei der Kommunikation: Über einen Textein- und Textausgabe-Bereich lassen sich Anfragen eintippen, die binnen Sekunden beantwortet werden. Die Chatbots greifen dabei auf "gelerntes Wissen" zurück, mit dem sie gefüttert wurden. Mit steigender Computerleistung können Chatbots

immer schneller auf immer noch umfangreichere Datenmengen zugreifen und wirken daher wie intelligente Dialoge. Die beiden bekanntesten Systeme, die derzeit in aller Munde sind, sind der von OpenAI entwickelte Bot ChatGPT und das Konkurrenzprodukt von Google, das sich nach dem Dichter oder "Barden" William Shakespeare, Bard benennt und erst im Mai 2023 öffentlich zugänglich gemacht wurde.

Dieser Artikel will KI weder als Allheilsbringer darstellen noch als technologische Dystopie abstempeln, sondern möglichst objektiv aufzeigen, warum KI im Recruiting zu Recht zunehmend wichtiger wird – und warum sie den Menschen jedoch nicht ersetzen kann.

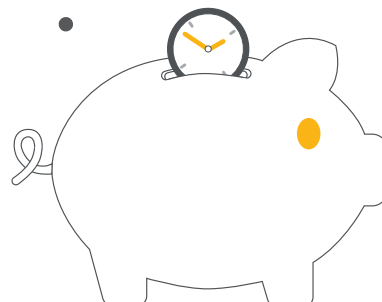
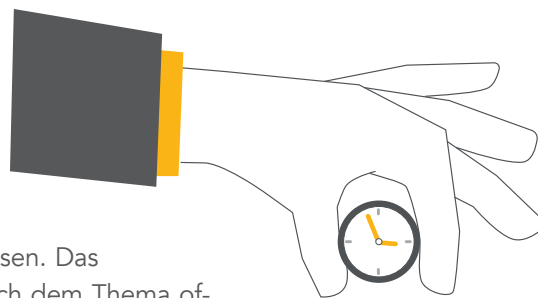
KI GEWINNT AUCH IM RECRUITING IMMER MEHR AN BEDEUTUNG

Eine der wichtigsten Erkenntnisse ist, dass KI für Recruiter:innen vor allem eines bedeuten kann: Zeitersparnis. Wenn sich durch den Einsatz von technologischen Innovationen Arbeitsabläufe verschlanken lassen, bleibt mehr Energie für das Wesentliche. Die gewonnene Zeit kann dann für andere Aufgabenbereiche oder Prozesse genutzt werden, wie beispielsweise zwischenmenschliche Beziehungen oder den Aufbau von neuem Wissen. Das allein sollte bereits Anreiz sein, sich dem Thema offen und experimentierfreudig zu nähern.

Aktuell werden zwar die meisten Stellenausschreibungen, Kündigungen, Abmahnungen und sonstige relevanten HR-Texte noch von einem Menschen verfasst, da die KI sich für solche Aufgaben noch nicht im Alltagsgeschäft etabliert hat. Aber immer mehr

Recruiter:innen verwenden bereits Chatbots, um sich beim Verfassen von Stellenanzeigen oder Teaser-Texten für Social Media Unterstützung zu holen. Konkrete Anwendungsbeispiele zeigen wir Ihnen im Folgenden auf.

Die Relevanz von KI in der Arbeitswelt, insbesondere auch im Recruiting, wird zunehmend bedeutsamer. Warum bei den anstehenden Veränderungen, die die Etablierung der KI mit sich bringt, der Faktor Mensch nicht außer Acht gelassen werden kann und warum er trotz fortschreitender Technologisierung nicht wegzudenken ist, erfahren Sie in diesem Artikel.



KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IM RECRUITING

WARUM DER MENSCH UNENTBEHRLICH BLEIBT



KEINE ANGST VOR NEUEN TECHNOLOGIEN

Zuallererst soll dieser Artikel die Angst vor neuen Technologien relativieren und Sicherheit geben, dass die menschliche Arbeitskraft noch lange nicht durch künstliche Intelligenz ersetzt wird. Momentan herrscht bei der Mehrheit der Recruiter:innen eine mehr oder weniger gesunde Skepsis dem Thema gegenüber. Doch der Einzug der Künstlichen Intelligenz in alle Arbeitsbereiche ist nicht mehr aufzuhalten und birgt neben einigen Risiken auch große Chancen für Personaler:innen.

Im Folgenden wollen wir die Lust zum Ausprobieren wecken und die Vor- und Nachteile der neuen Technologien kurz beleuchten und konkrete Anwendungsbeispiele aufzeigen, um zu beweisen, wie unentbehrlich der Mensch bei alledem bleibt.

UNSER TIPP: Gehen Sie neugierig und offen und möglichst ohne Vorurteile an das Thema Künstliche Intelligenz heran und versuchen Sie sich spielerisch anzuschauen, was es bereits für Möglichkeiten gibt. Denn die gute Nachricht: Es kann nichts kaputt gehen, tut niemandem weh und im positivsten aller Fälle begeistert sie uns! Der Umgang mit KI ist für uns alle noch neu und muss erst erlernt und eingeübt werden.

PRAXISTIPP:

Probieren Sie am besten den kostenlos zugänglichen Chatbot "chat.openai.com", den wir auch für diesen Artikel verwendet haben, aus. Versuchen Sie zunächst, kurze Fragen zu stellen und konkretisieren Sie Ihr Anliegen dann nach und nach. Beginnen Sie mit etwas Spaßigem aus dem Bereich des Privaten. Schnell werden Sie feststellen, wie lustig und erstaunlich es sein kann, ein Gedicht im Stil von Edgar Allen Poe auf Tante Hildegard anlässlich ihres 80. Geburtstags verfassen zu lassen.



PRAXISBEISPIEL:

Wenn Sie Ihre Stellenanzeige beispielsweise auch auf Social Media bewerben möchten und einen generischen Post dazu erstellen möchten, könnte Ihre Eingabe lauten: "Erstelle kreative Social-Media-Teaser mit einem spannenden Aufhänger für die Kanäle Facebook und LinkedIn für die Stelle als „Sachbearbeiter (m/w/d) in der Lohnbuchhaltung“ für die Zielgruppe XY. Formuliere den Text in jugendlicher Sprache in zwei Absätzen mit maximal 500 Zeichen".

Im nächsten Schritt können Sie sich eine Stellenanzeige formulieren lassen oder ein Kündigungsschreiben oder aber auch ein Zeugnis ausstellen lassen. Verwenden Sie einen konkreten Fall aus Ihrem eigenen Arbeitsbereich und sind Sie in Ihren "Regieanweisungen" so präzise wie möglich. Je genauer sie ChatGPT briefen, desto besser das Ergebnis.

UNSER TIPP: Geben Sie dabei unbedingt mit an, dass die KI denken soll wie ein:e Recruiter:in. Das wird Ihr Ergebnis erheblich verbessern. Ihre Eingabe könnte so oder ähnlich lauten: "Denke wie ein:e Recruiter:in und erstelle eine diskriminierungsfreie deutsche Jobbeschreibung inklusive Anforderungskatalog in Tabellenform für den Job eines XYZ Managers mit Firmensitz in München, der Möglichkeit 50% remote zu arbeiten und mit einem Schwerpunkt auf XYZ, hoher Affinität für XYZ und einer besonderen Stärke in XYZ."

Sollten Sie noch nicht zufrieden sein mit dem Ergebnis, können Sie jederzeit mit der Aufforderung "Optimiere die Stellenanzeige hinsichtlich Erfahrung in der XY-Branche, versehe Erfahrung mit konkreten Jahreszahlen und fokussiere auf XYZ in dieser Position." Sollte der Antworttext länger ausfallen und nicht komplett angezeigt werden, verwenden Sie "fahre fort" als Eingabebefehl, um den ganzen Text zu sehen.¹

THEY LEARN - WE LEARN

Je mehr wir selbst üben und lernen, mit künstlicher Intelligenz umzugehen, desto mehr lernt einerseits die KI und andererseits wir selbst und desto besser und sinnvoller werden die Anwendungen. Und jeden Tag Neues dazu zu lernen macht auch unseren Arbeitsalltag interessant und herausfordernd.

Zunächst hilft die KI vor allem dabei, "die gigantischen Datenberge, die in einer digitalen Welt ununterbrochen entstehen, überhaupt sinnvoll nutzen zu können – und aus Daten konkrete Innovationen, echte Gebrauchswerte und Geschäftsmodelle zu machen"² wie Dr. Tobias Kämpf vom Institut für Sozialforschung in seinem Artikel "Künstliche Intelligenz in der digitalen Arbeitswelt" schreibt. Wie aus einem Wust an Daten konkrete, erfolgreiche Anwendungen werden, erklärt Kämpf anhand der folgenden Beispiele anschaulich:

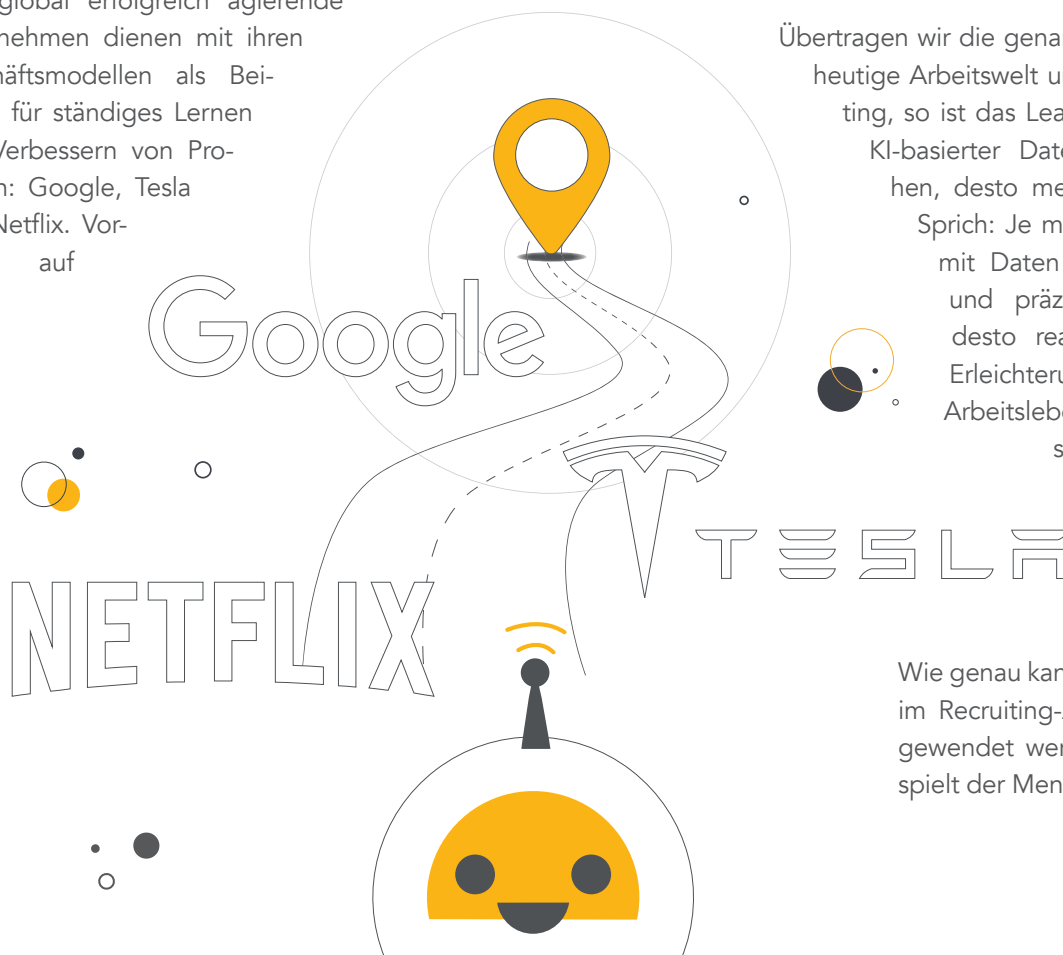
Drei global erfolgreich agierende Unternehmen dienen mit ihren Geschäftsmodellen als Beispiele für ständiges Lernen und Verbessern von Prozessen: Google, Tesla und Netflix. Vorreiter auf

dem Gebiet war Google mit dem Sammeln von Unmengen von Bewegungsdaten, um mit Google Maps die aktuellsten Daten für die schnellsten Wege und Verbindungen bereitstellen zu können. Wer navigiert heute nicht Google Maps und verlässt sich auf die minutengenauen Umleitungen oder Alternativrouten?

Ein Beispiel aus der Unterhaltungsindustrie ist Netflix, ein Unternehmen, das es geschafft hat, von einem Videokassetten-Verleih zur weltweit führenden Plattform für Filme und Serien zu werden. Durch die Verarbeitung von Unmengen an Zuschauer-Daten kann Netflix sein Angebot ständig anpassen und beispielsweise eigene Produktionen auf Grund hoher Nachfrage bestimmter Genres oder Arten von Serien starten und mit einer Erfolgsgarantie rechnen. Ein weiteres Beispiel, diesmal aus der Automobilindustrie, ist Tesla, das durch die unzähligen Daten, die durch deren Fahrzeuge geliefert werden, im autonomen Fahren anderen Automobilherstellern bereits meilenweit voraus ist.

Übertragen wir die genannten Beispiele auf die heutige Arbeitswelt und den Bereich Recruiting, so ist das Learning: Je mehr wir mit KI-basierter Datenverarbeitung umgehen, desto mehr können wir lernen. Sprich: Je mehr wir KIs nutzen und mit Daten füttern, desto besser und präziser werden sie und desto realistischer werden die Erleichterungen für unser aller Arbeitsleben. Lassen wir also unsere Zweifel und Ängste beiseite und nähern uns dem Thema vorurteilsfrei und offen für Neues.

Wie genau kann Künstliche Intelligenz im Recruiting-Alltag bereits jetzt angewendet werden und welche Rolle spielt der Mensch dabei?



KONKRETE ANWENDUNGSBEISPIELE VON KI IM RECRUITING

Wie wir oben gesehen haben, ist die Verwendung von Chatbots hilfreicher Ideengeber beim Erstellen von Textdokumenten wie Kündigungen, Stellenausschreibungen, Empfehlungsschreiben, Zeugnissen oder Abmahnungen oder aber auch für die Erstellung von Teaser-Texten für Social Media. Chatbots können aber nicht nur für die Gestaltung optimaler Stellenanzeigen, sondern auch zur Beantwortung von Anfragen über Karriereseiten eingesetzt werden. Dies kann dazu beitragen, dass Bewerber:innen sich besser aufgehoben und verstanden fühlen.

Ein weiterer wichtiger Einsatzbereich von KI bei der Kandidat:innensuche ist das Screening von Lebensläufen. Die KI-Tools können auf bestimmte Kriterien hin programmiert werden, um schnell geeignete Kandidat:innen zu identifizieren. Diese Kriterien können Fähigkeiten, Erfahrungen, Ausbildung, Zertifizierungen und andere relevante Informationen umfassen.

Ein Anwendungsbereich von KI bei der Kandidat:innensuche ist die Verwendung von Suchalgorithmen. KI-Tools können potenzielle Bewerbende in verschiedenen Datenquellen, wie Jobbörsen, sozialen Medien, Online-Communities und anderen Quellen, finden und diejenigen identifizieren, die den Anforderungen der offenen Stelle am besten entsprechen.

Ein weiterer Vorteil ist, dass KI-Systeme in der Lage sind, menschliche Vorurteile und Diskriminierung zu minimieren, indem sie die Kandidat:innen ausschließlich auf Basis objektiver Kriterien bewerten. Dies kann dazu beitragen, dass mehr qualifizierte Bewerber:innen, insbesondere aus unterrepräsentierten Gruppen, in den Auswahlprozess einbezogen werden.

KI-Systeme können große Datenmengen schnell analysieren und so die Screening-Phase automatisieren und dazu beitragen, dass Recruiter:innen schneller eine Vorauswahl geeigneter Kandidat:innen treffen können und sich auf die vielversprechendsten Bewerber:innen konzentrieren können – also ein erhebliche Erleichterung des Arbeitsalltags.

Ein konkretes Anwendungsbeispiel sind Großkonzerne, die hier auf ihre künstlichen Recruiter für die Erstauswahl der Kandidat:innen vertrauen. Beispielsweise bei Ikea oder Pepsi trifft "Vera" die erste Bewerberauswahl, indem sie das Screening der Lebensläufe übernimmt und sogar eigenständig Bewerbungsgespräche führt, bevor diese dann an die realen Kollegen der HR-Abteilung übermittelt werden.

"Vera" sucht in Online-Jobportalen passende Bewerber:innen, führt selbstständig Video-Interviews und beantwortet in Chats Fragen der Bewerbenden. Durch jedes einzelne "Gespräch" lernt "Vera" dazu und ihr Algorithmus wird ständig verbessert. Bei "Vera" handelt es sich um

eine Software des russischen Start-ups Straforoy, die vor allem von großen Unternehmen genutzt wird, die eine Vielzahl von Bewerbungen zu bewältigen haben und gerade bei der Vorauswahl den Recruiter:innen aus Fleisch und Blut sehr viel Arbeit abnimmt und Zeit erspart.³

Manchmal sind die Veränderungen des Arbeitsalltags für Recruiter:innen



KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IM RECRUITING

WARUM DER MENSCH UNENTBEHRLICH BLEIBT

joblocal.

durch die Einführung von KI nicht auf den ersten Blick ersichtlich, sondern können zunächst auch nur eine Aufgabenverschiebung bedeuten. Hier nennt Kämpf ein weiteres gutes Beispiel aus der Praxis, das zeigt, wie vielseitig und weitreichend die Veränderungsprozesse bei der Implementierung von KI im Recruiting sein können:

Hier geht es um die Transformation der Lohnbuchhaltung in einem global agierenden Unternehmen durch den Einsatz von KI-Lösungen. Ziel war es, die Effizienz und Zufriedenheit der Beschäftigten – also der Gehaltsempfänger:innen des Unternehmens – zu verbessern. Dieser Bereich der regelmäßigen und pünktlichen Anweisung der Lohnauszahlung ist durch einen hohen Anteil repetitiver Tätigkeiten geprägt. Datensätze mussten bisher von Hand in IT-Systeme übertragen und manuell überprüft werden. Durch die Einführung von Chatbots wurde ein Teil dieser Tätigkeiten automatisiert. „Auf der einen Seite mussten die Daten nicht mehr manuell von einem System ins andere übertragen werden („zero touch“); und auf der anderen Seite übernahm der Chatbot einfache, immer wiederkehrende Nachfragen an die Mitarbeiter:innen der Lohnbuchhaltung.“

Interessant zu beobachten war dabei, wie sich die Tätigkeiten verändert haben. Nicht nur fielen einfache Aufgaben weg, sondern es entstanden zugleich neue Tätigkeitsfelder, die andere Kompetenzen erforderten. So konnten die

Beschäftigten die gewonnene Zeit dafür nutzen, Daten nicht mehr nur von A nach B zu verschieben, sondern auch auszuwerten und zu analysieren. Sie waren nun auch dafür verantwortlich, die Bots auf dieser Basis weiterzuentwickeln, ihre Funktionalität und Performanz zu erweitern und sie entsprechend zu trainieren. „Aus vormaligen Sachbearbeiter:innen wurden „Data Scientists“ und Chatbot-Betreuer:innen.“⁴

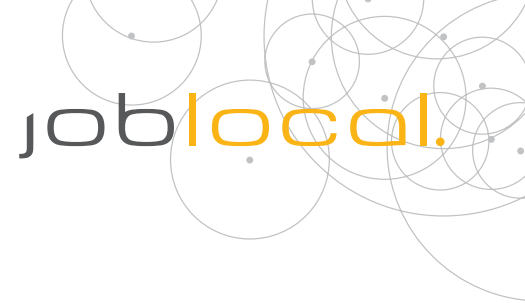
Es wird also nicht notwendigerweise Personal abgeschafft, sondern es können auch neue Aufgabenfelder und -bereiche entstehen, die weiterhin die gleiche Anzahl an Personal erfordern. Richtig eingesetzt, kann KI also Arbeitsvorgänge erleichtern und repetitive und lästige Tätigkeiten übernehmen und vielleicht sogar spannendere Aufgabenbereiche neu schaffen. Essentiell sind hier entsprechende Schulungen des Personals, um mit der KI besser arbeiten zu können.

Es entstehen sogar komplett neue Berufsbilder, wie beispielsweise das des „KI-Prompters“, der sich darauf spezialisiert, effektive und vor allem präzise Kommunikationsanweisungen (sog. Prompts) für KI-Systeme zu entwickeln. Dabei ist es das Hauptziel des Prompters, die Interaktion zwischen Mensch und KI zu optimieren, indem die KI darauf trainiert wird, menschenähnliche Antworten zu generieren. Wie wichtig das „richtige Training“ ist, wird klar, wenn es später um



KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IM RECRUITING

WARUM DER MENSCH UNENTBEHRLICH BLEIBT



das Thema Vorurteile und Diskriminierung geht. Es gibt zwar keine institutionalisierte Ausbildung für dieses Berufsbild, jedoch werden bereits eine Vielzahl von Kursen und Online-Tutorials angeboten, um sich selbst Fertigkeiten im Bereich KI, machine learning und Kommunikationstechniken beizubringen. Plattformen wie Coursera, edX oder Udacity bieten zu diesen Themen eine Vielzahl von Kursen an.⁵

Kämpfs Beobachtung zeigt, dass die Einführung von KI erstaunlich viel menschliche Arbeit erfordert. Aber auch der anschließende Betrieb der KI-Systeme läuft keineswegs „voll automatisiert“, sondern erfordert viel menschliche Arbeit. „So müssen zum Beispiel Daten kontinuierlich aufbereitet (...), die Algorithmen entsprechend weiter trainiert und ihre Güte kontinuierlich überprüft werden. Und schließlich müssen auch die mit der KI gewonnenen Ergebnisse immer wieder neu interpretiert werden (...) und für eine beständige Weiterentwicklung und Innovation der Systeme genutzt werden. Dies erfolgt keineswegs durch „selbstlernende Systeme“, sondern durch Beschäftigte, die ihr Wissen und ihre Arbeitserfahrungen einbringen.“⁶, so schildert Kämpf seine Beobachtungen.

Wichtig ist bei solchen Transformationsprozessen die Einbeziehung der Mitarbeitenden.

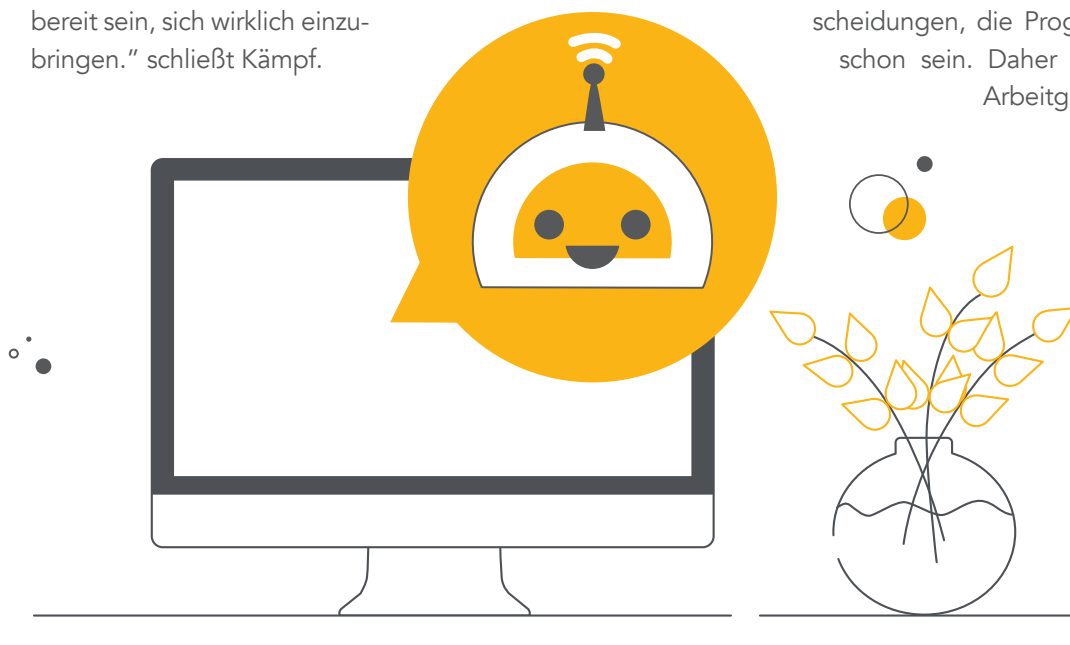
Der Faktor Mensch darf hier nicht vernachlässigt werden, denn „Nur wenn sie keine Angst haben müssen, den sprichwörtlichen Ast, auf dem sie sitzen, selbst abzusägen, werden sie bereit sein, sich wirklich einzubringen.“ schließt Kämpf.

Deshalb ist es so entscheidend, dass die Einführung von KI im Arbeitsalltag „sozialpartnerschaftlich gerahmt und gestaltet wird.“ Denn selbst die Tätigkeit des Managements ist von dieser Entwicklung nicht ausgenommen. Kämpf nennt zum Beispiel ein Unternehmen, „das bereits eine KI-Lösung entwickelt, die Führungskräfte datengestützt (Stichwort: „people analytics“) Vorschläge macht, welche Beschäftigten eine Gehaltserhöhung bekommen sollten.“⁷

Ein nicht von der Hand zu weisender Vorteil von KI ist, dass sie nicht, wie lebendige Mitarbeiter:innen ermüdet oder krank wird, unzählige Sprachen verstehen und sprechen kann, unabhängig von Tages- und Nachtzeit rund um die Uhr, egal in welcher Zeitzone arbeiten und sogar das Geschlecht anpassen und sich so individuell auf die Anforderungen der Kandidat:innen einstellen kann. Dem Gegenüber kann das im Idealfall das Gefühl geben, verstanden zu werden und als Person unabhängig von jeglicher Diskriminierung wahrgenommen zu werden. Chatbots haben keine Vorurteile und unbewussten Antipathien und treffen keine subjektiven („biased“) Entscheidungen. Die Recruiting-Prozesse erfolgen ohne Diskriminierung, so objektiv und neutral, wie möglich.

Dennoch können KI-basierte Systeme dazu neigen, Vorurteile und Diskriminierung zu reproduzieren, wenn sie auf unvollständigen oder voreingenommene Daten trainiert werden. Denn auch wer die Systeme programmiert, ist wichtig. Die Chatbots mögen nicht biased sein in ihren Entscheidungen, die Programmierer können es allerdings schon sein. Daher ist es enorm wichtig für den Arbeitgeber, sicherzustellen, dass KI-

Systeme auf ausgewogenen und diversen Datensätzen trainiert werden. Es gilt unbedingt Vorsicht walten zu lassen, denn oft ist die Datenbasis, die die Grundlage für die Qualität jeder Anfrage darstellt, nicht einsehbar. Seien Sie sich dieser Umstände bewusst.





WARUM KI IM RECRUITING RISIKEN UND HERAUSFORDERUNGEN BEDEUTET

Neben all den aufgeführten Vorteilen bleiben auch Risiken und Herausforderungen bei der Implementierung von KI im Recruiting, die nicht außer Acht gelassen werden dürfen.

Zunächst gilt es, den Aufwand und die Bedienbarkeit der KI zu bedenken.

KI-Systeme können sehr komplex sein und erfordern daher möglicherweise spezielle Fähigkeiten oder Kenntnisse, um sie effektiv zu nutzen. Personalverantwortliche müssen also die notwendigen Fähigkeiten und Ressourcen haben, um KI-basierte Systeme effektiv zu nutzen oder gegebenenfalls dafür gezielt geschult werden.

UNSER TIPP: Folgende Fragen sollten sich Personalverantwortliche vor allem stellen: Welche Systeme sollen eingesetzt werden? Wer kann diese bedienen? Werden externe IT-Dienstleister benötigt? Welche Mitarbeitenden sollen geschult werden? Wie hoch ist der Aufwand und die Abhängigkeit, in die wir uns damit begeben? Wie hoch ist der finanzielle Aufwand und ab wann rechnet sich die Investition? Wie hoch ist das Einsparpotenzial durch den Einsatz von KI-basierten Tools?

Es bleibt außerdem die Frage, ob nicht gerade die Varianz der Mitarbeitenden und die Vielseitigkeit der vielleicht "aus dem Bauch heraus" getroffenen Entscheidungen der Recruiter:innen aufgrund von langjähriger Erfahrung das Zusammenspiel der Kolleg:innen erst spannend machen und sich dadurch konstruktive Diskussionen ergeben und die unterschiedlichen Meinungen einen voranbringen. Es besteht die Gefahr, dass Unternehmen dann künftig aus einem "Einheitsbrei" an Mitarbeitenden bestehen, die sich immer einig sind und nicht produktiv an der Sache diskutieren und wachsen können.

Neben der Tatsache, dass Varianz und Vielfalt verloren gehen können bei nur Gleichgesinnten, ist der Aspekt Datenschutz. Wenn Chatbots (teils freiwillig, aber teils auch unfreiwillig preisgegebene Informationen über Kandidat:innen) im Internet sammeln, scannen und für die Jobentscheidung

nutzen, stellt sich die Frage, ob dies datenschutzkonform abläuft. Der Umgang mit vertraulichen Daten stellt wohl eines der Hauptrisiken bei KI-basierten Technologien wie ChatGPT. HR-Abteilungen arbeiten tagtäglich mit vertraulichen, personenbezogenen Daten. So warnt das Hasso-Plattner-Institut in diesem Zusammenhang vor der „Preisgabe sensibler Daten“.

UNSER TIPP: Doch Vorsicht: Geben Sie nie personenbezogene Daten oder Firmen-Interna in einen Chatbot ein! Jeder Chatbot lernt und sollte er ganz konkret gefragt werden, wird er das angereicherte Wissen auch preisgeben. Erst im Mai 2023 wurden die vertrauliche Aufzeichnungen eines großen Technologie-Konzerns bei ChatGPT eingegeben und das Löschen dieser Daten ist in etwa so leicht, wie ein Einbruch in Fort Knox mit einem Taschenmesser. Vergessen Sie also nicht, sobald es um personenbezogene Daten geht, unterliegen auch diese der DSGVO.

PRAXISBEISPIEL:

Egal ob Sie ChatGPT oder auch nur den Google Übersetzer verwenden, denken Sie unbedingt daran: Betriebsgeheimnisse und persönliche Daten haben dort nichts verloren. Soll z.B. Chat GPT eine Stellenanzeige formulieren, sind Ansprechpartner:in und sonstige Kontaktinformationen mit Platzhaltern zu füllen, wie z.B. „Max Mustermann“. Sie können der Nutzung Ihrer Eingaben in ChatGPT für weiteres Training des AI-Modells widersprechen. Hierfür müssen Sie unter dem Punkt „Einstellungen“ Ihr Einverständnis im Account deaktivieren. Nur dann kann auch gewährleistet werden, dass keine Daten gespeichert werden.

Fehlende Zwischenmenschlichkeit ist vielleicht der wichtigste Aspekt, den es durch den Einsatz von KI zu beklagen gibt. KI-Systeme können zu einer Verminderung des Vertrauens zwischen Personalverantwortlichen und Bewerber:innen führen, insbesondere wenn sie das Gefühl haben, dass KI-Systeme

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IM RECRUITING

WARUM DER MENSCH UNENTBEHRLICH BLEIBT



teme Entscheidungen treffen, die nicht nachvollziehbar sind. Es muss also unbedingt sichergestellt werden, dass KI-Systeme transparent sind und dass Personalverantwortliche und Bewerber:innen die Entscheidungen von KI-Systemen nachvollziehen und überprüfen können. Deshalb: Der Mensch bleibt unersetzlich.

Insgesamt sollten Personalverantwortliche die potenziellen Risiken und Herausforderungen von KI im Recruiting sorgfältig abwägen und sicherstellen, dass KI-Systeme ethisch und verantwortungsbewusst eingesetzt werden und die notwendigen Ressourcen dafür vorhanden sind und der Einsatz Sinn ergibt.

WARUM ES WICHTIG IST, WEITERHIN MENSCHLICHE INTUITION IM RECRUITING WALTEN ZU LASSEN

KI wird natürlich nicht nur von Recruiter:innen verwendet, sondern auch die Kandidat:innen nutzen bereits öffentlich zugängliche Chatbots, um sich selbst im besten Licht darzustellen. Es sollte also nicht nur die Unternehmensseite bedacht werden, sondern ein Perspektivwechsel ist hier angebracht.

UNSER TIPP: Die wichtigste Frage für Recruiter:innen lautet also: Kann ich den Angaben trauen? Beispielsweise können mittlerweile Fotos von KI erstellt werden: Sieht der/die Bewerbende also tatsächlich so aus oder habe ich es mit einem künstlichen Bild zu tun? Es gibt eine Vielzahl an guten (kostenlosen und kostenpflichtigen) Bildgeneratoren: Jasper Art, Runway, Midjourney oder neuroflash.⁸

PRAXISBEISPIEL:

Versetzen Sie sich in die Position des Jobsuchenden und verwenden Sie ChatGPT aus dieser Perspektive. Geben Sie "Schreib mir eine Bewerbung für diese Stelle..." ein und lassen Sie sich vom Ergebnis überraschen. Probieren Sie es am besten selbst aus, um mögliche Ergebnisse zu sehen und besser beurteilen zu können, ob Sie es mit einem selbst verfassten Bewerbungsschreiben zu tun haben oder ob dieses von einer KI erstellt wurde.

Wurde das Motivationsschreiben von einer KI verfasst oder sind die Gründe für die Bewerbung "erfunden"? Hierfür gibt es wiederum auch Tools, die genau das Ziel haben, synthe-

tische Texte zu erkennen. Ironischerweise gibt es sogar von Open AI einen Content Detector, den AI Text Classifier, der angibt, wie wahrscheinlich ein Text von einer künstlichen Intelligenz verfasst wurde. Allerdings ist dieses oder auch andere Tools wie Originality.ai oder das kostenlose Chrome Plugin Detect GPT, GPTZero, Crossplag.com noch nicht sehr verlässlich in der Erkennungsrate.⁹

Für den Bereich der Videointerviews gibt es mittlerweile auch Tools wie beispielsweise NUIA Full Focus, das dabei hilft, Gestik und Mimik bei einem Online-Interview so zu optimieren, dass der Blickkontakt gefühlt immer gehalten wird, obwohl das Gegenüber eigentlich auf den Screen oder das Handy und nicht direkt in die Kamera schaut. Diese Wahrnehmungsverzerrung kann dazu führen, dass die Person als aufmerksamer und fokussierter erscheint, als sie tatsächlich ist.¹⁰

Es gilt also zu Bedenken, dass nicht nur Recruiter:innen die neuen Technologien für sich nutzen werden, sondern auch die Kandidat:innen versuchen werden, diese gewinnbringend für sich zu nutzen. Vielleicht kann dem Ganzen in der Zeit des Personalmangels aber auch etwas Positives abgerungen werden: Es wird Kandidat:innen z.B. durch Hilfestellung beim Anschreiben formulieren, durch KI leichter gemacht, sich überhaupt zu bewerben. Die Hürde, eine Bewerbung zu schreiben, wird niedriger und vielleicht bewerben sich dadurch tatsächlich mehr Menschen, die sich vor der zeitraubenden Tätigkeit des Verfassens eines genau auf die Stellenausschreibung gemünzten Motivationsschreibens.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IM RECRUITING

WARUM DER MENSCH UNENTBEHRLICH BLEIBT



KI-Technologien sind nur so gut wie die Daten, die sie verwenden: KI-Systeme benötigen große Datenmengen, um effektiv arbeiten zu können. Wenn diese Daten unvollständig, ungenau oder voreingenommen sind, kann die KI falsche Schlüsse ziehen. Bei Chat GPT geht der Datensatz beispielsweise nur bis 2021 zurück und schränkt dadurch die Ergebnisse massiv ein. Der Mensch hingegen kann unbegrenzt aus seinem Erfahrungsschatz schöpfen und menschliche Faktoren und Soft Skills berücksichtigen, die schwer quantifizierbar sind.

KI-Systeme können gut geeignet sein, um Bewerbende für bestimmte Stellenprofile zu identifizieren und zu bewerten, aber es gibt immer noch viele Arten von Stellenbesetzungen, die menschliches Urteilsvermögen erfordern. Zum Beispiel, wenn es um Positionen geht, die sehr spezifische Fähigkeiten erfordern oder in denen es wichtig ist, eine bestimmte Persönlichkeit oder Arbeitsethik zu haben. Diese zu erkennen ist für KI praktisch unmöglich.

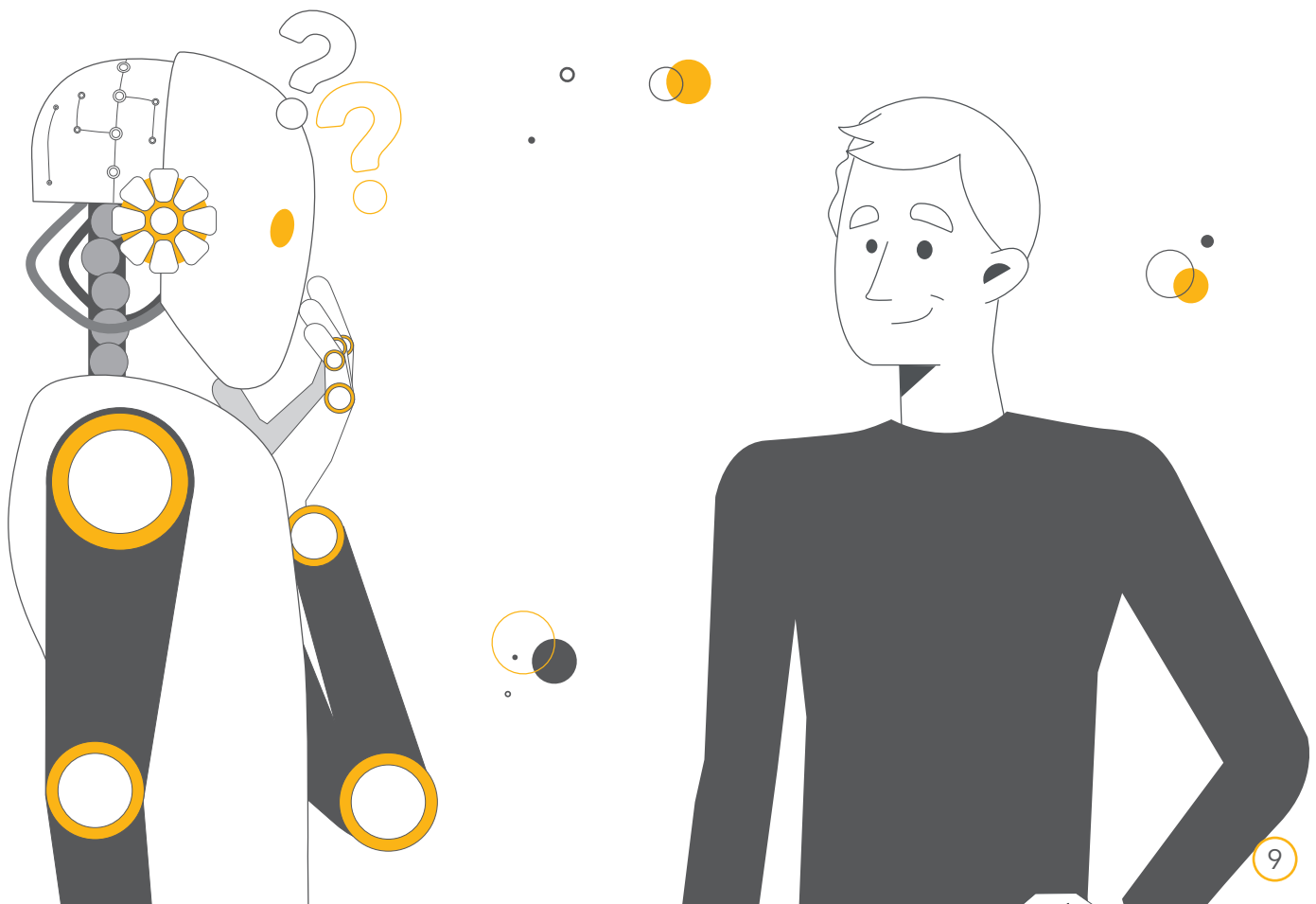
Unsere abschließende Empfehlung: Verpassen Sie Ihre Gelegenheit nicht und lassen Sie sich ebenso nicht durch un-

begründete Bedenken von einem Thema abhalten, was in Zukunft unser aller Leben und Arbeiten erleichtern wird. Also nur Mut! Ausprobieren und neues Wissen und Erkenntnisse gewinnen. Sie können nur gewinnen. Ganz im Sinne unseres Leitsatzes: "Learn, grow, succeed."

FAZIT

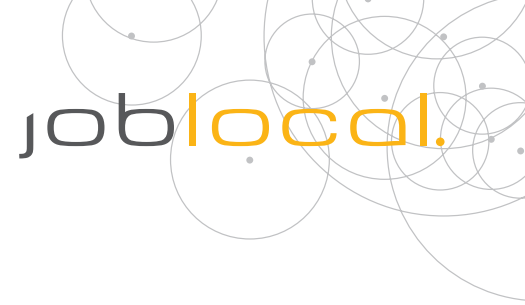
Die menschliche Interaktion ist und bleibt immens wichtig: Im Recruiting geht es um Menschen, und menschliche Interaktion spielt eine wichtige Rolle bei der Entscheidung, wer eingestellt wird. Recruiter:innen können ein besseres Verständnis für die Bedürfnisse und Vorlieben von Kandidat:innen haben als eine KI, die nur auf Daten angewiesen ist. Ebenso können Personalverantwortliche auch auf Fragen oder Bedenken von Kandidat:innen eingehen und ihnen eine persönlichere und individuellere Erfahrung bieten.

Wie wir gesehen haben, bietet KI mit seinen umfangreichen und objektiven Analysemöglichkeiten gute Möglichkeiten der Unterstützung, die auch genutzt werden sollten. Sie ersetzen aber niemals den persönlichen Kontakt zwischen Menschen – gerade im People Business des Recruiting nicht.



KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IM RECRUITING

WARUM DER MENSCH UNENTBEHRLICH BLEIBT



Quellen:

- ¹ [onlyfy-whitepaper-kuenstliche-intelligenz-im-recruiting.pdf](#)
- ² Tobias Kämpf, Barbara Langes: Künstliche Intelligenz in der digitalen Arbeitswelt
<https://www.humain-worklab.de/wp-content/uploads/2021/12/KI-und-die-neue-Arbeitswelt.pdf>
- ³ <https://arts.eu/de/insights/artikel/kuenstliche-intelligenz-ki-im-recruiting-chance-oder-risiko/>
- ⁴ Tobias Kämpf, Barbara Langes: Künstliche Intelligenz in der digitalen Arbeitswelt
<https://www.humain-worklab.de/wp-content/uploads/2021/12/KI-und-die-neue-Arbeitswelt.pdf>
- ⁵ <https://jens.marketing/job-ki-prompter/>
- ⁶ Tobias Kämpf, Barbara Langes: Künstliche Intelligenz in der digitalen Arbeitswelt
<https://www.humain-worklab.de/wp-content/uploads/2021/12/KI-und-die-neue-Arbeitswelt.pdf>
- ⁷ ebd.
- ⁸ <https://jens.marketing/die-besten-ki-bild-generatoren/>
- ⁹ <https://jens.marketing/ki-texte-erkennen-tools/>
- ¹⁰ <https://www.stepstone.at/e-recruiting/blog/kuenstliche-intelligenz-im-recruiting/>

IHR KONTAKT



CUSTOMER SUCCESS TEAM

joblocal GmbH
Telefon: 49 (0) 8031/39 10 95 1
www.joblocal.de

IHR RECRUITING-EXPERTE

unterstützt Sie gern rund um HR-Themen.
Melden Sie sich – wir freuen uns auf Sie!

JOBLOCAL GMBH

Rosenheimer Straße 64a
83059 Kolbermoor

KONTAKT

+49 8031 39 10 95 1
 service@joblocal.de

NEWS

