

KI in der Rekrutierung

Autorenteam



Sonja Berger, lic. rer. pol., Gründerin & Geschäftsführerin der Blueinthemiddle GmbH gehört zu den führenden LinkedIn-TrainerInnen der deutschsprachigen Schweiz und beschäftigt sich zunehmend mit künstlicher Intelligenz in der Rekrutierung. In ihren Workshops behandelt sie Themen wie Personal Branding, Digital Recruiting, Active Sourcing, Corporate Influencing sowie den Einsatz von KI zur Optimierung von Rekrutierungsprozessen. Als erfahrene Ökonomin und Unternehmensberaterin unterstützt sie sowohl Unternehmen als auch Einzelpersonen bei der effektiven Nutzung digitaler Medien und innovativer KI-Lösungen. sonja.berger@blueinthemiddle.ch, www.blueinthemiddle.ch



Pascal Ott, Betriebsökonom FH, Gründer/Geschäftsführer der PROsoludo GmbH, begleitet in seiner Rolle als Future Manager Menschen und Unternehmen auf dem Weg zur Zukunftsfähigkeit, indem er Future Skills und spielerisches Lernen fördert. Durch den Einsatz innovativer Ansätze unterstützt er Organisationen dabei, sich auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt vorzubereiten und nachhaltige Erfolge zu erzielen. Die Integration von künstlicher Intelligenz – auch in der Rekrutierung – ist dabei von zentraler Bedeutung. pascal.ott@prosoludo.ch, www.prosoludo.ch

Impressum

KI in der Rekrutierung

Special Dossier

Autorenteam Sonja Berger & Pascal Ott

Projektleitung Seline Durand **Layout/Satz** Sarah Rutschmann **Korrektur** Margit Bachfischer M.A., Bobingen

WEKA Business Media AG, Hermetschloostrasse 77, 8048 Zürich, Tel. 044 434 88 34

info@weka.ch, www.weka.ch, www.weka-library.ch

Zürich • Kissing • Paris • Wien

SD8125-2115-202505

© WEKA Business Media AG, Zürich

Alle Rechte, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und der Verbreitung sowie der Übersetzung, sind vorbehalten. Kein Teil des Werks darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet oder verbreitet werden. Wenn möglich verwenden wir immer geschlechtsneutrale Bezeichnungen. Aus Platzgründen oder aufgrund einer besseren Lesbarkeit verwenden wir bei Texten nur eine Schreibweise.

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung ins Thema künstliche Intelligenz und relevante Tools	4
1.1 Historische Entwicklung und aktueller Stand der Technik	7
1.2 Grundlagen des maschinellen Lernens und generativer KI	8
1.3 Überblick über relevante KI-Tools für HR	11
1.4 Chancen und Risiken von KI in der Rekrutierung	17
2. KI in der Rekrutierung – Arbeitnehmersicht	19
2.1 Vorteile von KI im Bewerbungsprozess	19
2.2 Herausforderungen im Umgang mit KI im Bewerbungsprozess	20
2.3 Hybride Modelle und Fairness	21
2.4 Praxistipps für den effektiven Einsatz von KI im Bewerbungsprozess	21
3. KI in der Rekrutierung – Arbeitgebersicht	27
3.1 Automatisierungspotenziale im Rekrutierungsprozess	27
3.2 KI-gestütztes Lebenslauf-Screening und Matching	29
3.3 Verbesserung der Candidate Experience durch KI	30
3.4 Integration von KI-Tools in bestehende Systeme	31
4. KI und Datenschutz in der Rekrutierung	35
4.1 Rechtliche Grundlagen im Überblick	35
4.2 Best Practices für HR-Fachkräfte	37
4.3 Bias in KI-Systemen	37
Praxisteil: Prompt Engineering in der HR-Praxis	41
Grundlagen des Prompt Engineerings: Wie funktioniert es?	41
Erfolgsfaktoren: Was macht einen guten Prompt aus?	43
Anwendung von Prompt Engineering in der Rekrutierung	48
5. Fazit und Ausblick	51
5.1 Zusammenfassung der Erkenntnisse	51
5.2 Die Zukunft von KI in der Rekrutierung: Trends und Entwicklungen	53
5.3 Unsere allgemeinen Handlungsempfehlungen für HR-Fachspezialisten	56
Literaturverzeichnis	58

1

Einführung ins Thema künstliche Intelligenz und relevante Tools

Künstliche Intelligenz (KI) bezeichnet die Nachbildung menschlicher Intelligenz durch Maschinen. Ziel ist es, Fähigkeiten wie Lernen, Planen und Entscheiden so zu automatisieren, dass Maschinen diese Aufgaben eigenständig und effizient ausführen können.

KI nutzt Algorithmen und Daten, um Muster zu erkennen, Zusammenhänge zu analysieren und darauf basierende Aktionen vorzuschlagen. Dies macht sie zu einem zentralen Treiber technologischer Innovation und Transformation, insbesondere im HR-Bereich.

Das kann Angst machen, aber bereits der Begriff der «künstlichen Intelligenz» führt in die Irre. Intelligenz lässt sich nur von Menschen definieren. In unserem Verständnis von Intelligenz kommen Emotionen, Gefühle, Sozialverhalten, Erfahrung und vieles mehr vor, und das kann die KI definitiv nicht, heute nicht und auch auf absehbare Zeit noch nicht. Und auch bezogen auf das «Künstliche» gibt es einen Irrtum. KI beruht immer auf dem Wirken von Menschen, und das ist definitiv nicht künstlich.

Deshalb ist es zielführender, mehr mit Neugierde auf die Entwicklung im KI-Bereich zu schauen als mit Angst. Die KI wird uns weder versklaven noch vernichten. Der grösste Teil der Humanarbeit, der Arbeit mit und für Menschen, erfolgt immer noch zwischenmenschlich, in echten Interaktionen, die zu menschlichen Beziehungen führen.

In der KI-Forschung wird zwischen schwacher und starker KI unterschieden:

- **Schwache KI** ist auf spezifische Aufgaben spezialisiert. Beispiele sind Sprachassistenten wie Siri oder Alexa, Chatbots für den Kundensupport und Empfehlungssysteme auf Plattformen wie Netflix oder Amazon. Sie folgen klaren Regeln, reagieren auf vorgegebene Muster und bieten keine echte Eigenständigkeit. Diese Elemente sind aus unserem Leben nicht mehr wegzudenken, sie machen das alltägliche Leben leichter und zeigen die breite Anwendung von KI im Alltag. Wer möchte noch auf Google Maps, Übersetzungsapps oder Serien-Empfehlungen auf Netflix verzichten?
- **Starke KI** beschreibt Systeme, die menschenähnliches Denken und Problemlösen beherrschen. Solche Maschinen könnten flexibel auf unvorhergesehene Situationen reagieren und allgemein verständnisorientierte Aufgaben übernehmen. Diese Form der KI macht vielen Menschen in der Vorstellung Angst.

- **Daten** bilden das Rückgrat der KI. Algorithmen analysieren riesige Datenmengen, um Vorhersagen und Entscheidungen zu treffen. Doch die Qualität und die Vielfalt der Daten entscheiden über den Erfolg. Verzerrte oder unzureichende Datensätze führen zu Fehlern und schränken die Effizienz von KI-Systemen ein. Für Anwendungen wie die automatische Lebenslaufanalyse in der Rekrutierung ist es entscheidend, dass die Daten keine unbewussten Vorurteile enthalten. Nur durch sorgfältiges Datenmanagement kann Fairness und Transparenz gewährleistet werden.

Hinweis

KI unterscheidet sich im Gegensatz zu **Automatisierung** dadurch, dass sie aus Daten lernen und sich anpassen kann. Während Automatisierung festgelegte Prozesse effizient umsetzt, kann KI eigenständig neue Muster und Lösungen entwickeln. Ein Beispiel hierfür ist die kontinuierliche Optimierung von Stellenanzeigen durch KI-basierte Analysen von Klick- und Bewerberdaten.

Bedeutung von KI für HR und Unternehmensstrategie

Im **HR** hat KI eine transformative Wirkung, das bedeutet, die künstliche Intelligenz wird zu Veränderungen führen, dies wird fundamental und dauerhaft sein. Sie ermöglicht etwa die automatische Analyse von Lebensläufen, die Vorqualifikation von Bewerbungen und die personalisierte Ansprache potenzieller Kandidaten. Chatbots stehen Bewerbenden rund um die Uhr zur Verfügung, beantworten Fragen und vereinbaren sogar Vorstellungsgespräche. Solche Tools entlasten HR-Abteilungen von repetitiven, operativen Aufgaben und schaffen mehr Zeit für strategische Aufgaben, mehr Zeit für die Menschen im Unternehmen.

Aber nicht nur die HR-Abteilung ist betroffen, die Integration von KI in die **Unternehmensstrategie** geht weit über den Personalbereich hinaus. Unternehmen setzen KI in praktisch allen Unternehmensbereichen ein, um repetitive Aufgaben schneller und umfassender zu erledigen, um datenbasierte Entscheidungen zu treffen, Prozesse zu optimieren und Wettbewerbsvorteile zu sichern.

Die zukünftige Entwicklung von KI wird noch viele Überraschungen mit sich bringen. Wir gehen aber von einer noch tieferen Integration in Unternehmensprozesse aus. Fortschritte in der Verarbeitung natürlicher Sprache (Natural Language Processing, NLP) und maschinellem Lernen werden die Kommunikation zwischen Mensch und Maschine weiter verbessern. Gleichzeitig wird erwartet, dass KI vermehrt ethische Fragestellungen aufwirft, etwa im Hinblick auf Bias und Fairness, und auch die Diskussionen rund um den Datenschutz und rechtliche Herausforderung zunehmen werden.

Hinweis

Für den HR-Bereich bietet KI enorme Chancen, von der Prozessautomatisierung bis zur Verbesserung der Bewerbererfahrung. Dabei ist es entscheidend, die Technologie mit Bedacht einzusetzen und ethische sowie datenschutzrechtliche Fragen im Auge zu behalten.

Expertentipp: Wie KI funktioniert – das sollten Sie wissen

Künstliche Intelligenz klingt oft wie ein Zauberwort, ist aber im Grunde gar nicht so mystisch. Stellen Sie sich KI wie einen richtig cleveren Assistenten vor, der aus Daten lernt. Daten sind dabei wie das Futter für KI: Je mehr relevante Daten sie bekommt, desto besser kann sie «denken».

Das Herzstück der KI ist das sogenannte **maschinelle Lernen**. Hier bringen Algorithmen der KI bei, Muster in den Daten zu erkennen. Ein Beispiel: Wenn man einer KI 1000 Bilder von Hunden zeigt, «versteht» sie irgendwann, was einen Hund ausmacht – ohne, dass sie je einen echten Hund gesehen hat.

Wichtig zu wissen: KI ist nicht perfekt. Sie macht genau das, wofür sie programmiert wurde, und kann dabei auch mal auf falsche Fährten geraten, wenn die Daten nicht gut oder unvollständig sind. Hier kommen Sie ins Spiel: Als HR-Expert*in sollten Sie KI nicht blind vertrauen, sondern verstehen, wie sie funktioniert und wo ihre Grenzen liegen.

