



Die Zukunft des Recruitings: Wie KI die Mitarbeitersuche verändert

Im Zeitalter der künstlichen Intelligenz gibt es keine Zufälle mehr – auch nicht bei der Mitarbeitersuche. Entdecken Sie die neuesten Strategien und die besten Tools (natürlich epunkt-approved), um KI effektiv für Ihr Recruiting zu nutzen.

AI 





Inhalt

Eine kurze Geschichte der KI-Evolution:
It comes in waves

2

Was sind die Einsatzmöglichkeiten von KI bei der
Mitarbeitersuche?

3

Welche KI-Tools eignen sich für den HR-Bereich?

4

Datenschutz und Ethik im KI-Recruiting

5

Ausblick: Was hält die Zukunft für KI im
Recruiting bereit?

6

Kein Schlaf, keine Pausen, kein Gehalt: dieser Konzern
setzt KI bereits als CEO ein

7



Künstliche Intelligenz ist wahrlich in aller Munde – vor allem, seit Ende 2022 [ChatGPT](#) an den Start ging und in puncto Nutzerzahlen [alle Rekorde brach](#).

Dass man sich in unseren Breitengraden noch nicht ganz einig ist, was man von den digitalen Denkmäschinen hält, zeigen aktuelle Studien: Während [67 % der Österreicher:innen](#) derzeit wenig Vertrauen in KI-Anwendungen haben und deren zunehmenden Einsatz als beunruhigend empfinden, glauben fast [10 % Prozent der Top-Manager:innen](#), KI sei besser geeignet, eine passende Personalauswahl zu treffen, als der Mensch.

Andernorts wird bereits Co-Piloting mit den künstlich klugen Systemen betrieben: Bei Pepsi und Ikea wählt „Vera“ passende Bewerbungen aus und führt vorab erste Gespräche, bevor der Kandidat oder die Kandidatin mit einer echten Person aus der Personalabteilung spricht. Beim japanischen Elektronikhersteller Hitachi erteilt die KI sogar den Lagerarbeiter:innen bereits Arbeitsanweisungen.

Werfen wir gemeinsam einen kurzen Blick auf die Entwicklung von KI, um zu verstehen, wo wir heute stehen 📌



Dieses Bild hat freundlicherweise die KI für uns gezaubert (Magic Media von Canva).



Eine kurze Geschichte der KI-Evolution: It comes in waves

Was bisher geschah:



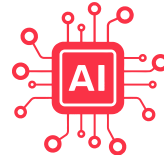
1. Welle: Predictive AI

Konzentrierte sich darauf, Vorhersagemodelle zu entwickeln, die auf historischen Daten basieren, um zukünftige Ereignisse vorherzusagen. Im Recruiting wird Predictive AI eingesetzt, um Vorhersagen über die Eignung von Kandidat:innen für bestimmte Positionen zu treffen.



2. Welle: Generative AI

Wurde durch Fortschritte im Bereich des maschinellen Lernens und der natürlichen Sprachverarbeitung ermöglicht. Tools wie ChatGPT, Google Gemini oder Merlin können „menschenähnliche“ Texte erzeugen, was im Recruiting z. B. für automatisierte Bewerberkommunikation, die Beantwortung von häufig gestellten Fragen oder Terminvereinbarung genutzt wird.



4. Welle: Large Action Models

Ähnlich der Conversational AI wird sich die Ära der Large Action Models durch die Entwicklung von hochskalierbaren KI-Modellen auszeichnen, die allerdings ohne Schnittstellen-Integration bzw. ohne Plattformen eingesetzt werden können. Dem KI-Gadget Rabbit R1 kann man z. B. auftragen: „Bitte buche mir ein Uber für vier Personen zum Flughafen, checke, von welchem Gate unser Flug geht, reserviere mir dort im Restaurant vier Plätze und achte darauf, dass mindestens ein veganes Menü zur Verfügung steht.“

Was im Moment geschieht:



3. Welle: Conversational AI

Baut auf den Fortschritten der Generative AI auf und ist in der Lage, Interaktionen mit Bewerber:innen innerhalb eines Systems intelligent zu gestalten. Die KI arbeitet mit Systemdaten, um Informationen zu generieren oder Aktionen auszulösen. Chatbots führen Kandidat:innen durch den Bewerbungsprozess und können Fragen beantworten. Bsp.: Microsoft Co-Pilot, Salesforce Einstein.





Was sind die Einsatzmöglichkeiten von KI bei der Mitarbeitersuche?

Unser Team rund um [Mario Koplmüller](#) und [Daniel Petri](#) hat im letzten Jahr über 300 Tools getestet und analysiert, um den idealen HR-Tech-Mix zu finden und dabei spannende Anwendungsbereiche identifiziert:

- Erstellen eines Content-Plans für Ihr Employer Branding
- Automatisierte Leadgenerierung
- Bessere Nutzung großer Talent Pools
- Generative AI für administrative Aufgaben: zielgruppengerechte Formulierung von (auf Inklusion optimierten) Stelleninseraten, Interviewfragen basierend auf dem CV, Interview-Transkription und Analyse, Reports, Job Ads, ...
- Schnelle Sichtung von Lebensläufen: KI kann CVs effizienter screenen und Kandidat:innen identifizieren, die die Anforderungen am besten erfüllen.
- Passgenaue Vorauswahl durch Predictive Analytics: KI kann große Datenmengen analysieren und vorhersagen, welche Kandidat:innen in einer bestimmten Position am wahrscheinlichsten erfolgreich sein werden.
- Chatbots & virtuelle Assistenten = verbesserte Kandidat:innenkommunikation: in Tools integrierte Chatbots können 24/7 Bewerberfragen beantworten und so den Recruitingprozess – hyperpersonalisiert – effizienter gestalten.

- Candidate Engagement: die personalisierte Abfrage von Skills und Wünschen, die Einbindung von Video und Audio, schnelles Feedback, Selfservice-Dienste und einfachste Bewerbungsmöglichkeiten verbessern die Candidate Experience und reduzieren die Time to Hire.
- Automatisierte Terminvereinbarung: KI kann Vorstellungsgespräche zwischen Kandidat:innen und Recruiter:innen organisieren.
- Zeit- und Kostenersparnis
- Automatisiertes Onboarding



„Die Recruitingbranche ist ein guter Use Case für KI: viele repetitive Tätigkeiten, vieles ist regel- und musterbasiert. Der Prozess lässt sich in einzelne Disziplinen zergliedern, für die es spezifische Tools gibt: Sourcing, Candidate Engagement, Scoring von Bewerbungen, Matching von Kandidat:innen, Conversational AI für Chatbots, Interview-Transkription und Analyse, ...“

Mario Koplmüller, Head of Digitalization & Growth



Welche KI-Tools eignen sich für den HR-Bereich?

KI-Tools sprießen aktuell wie Schwammerl aus dem Boden. Der ganze Markt befindet sich im Wandel, wir stehen jetzt gerade erst am Anfang. Während die ersten Tools aus den USA in Europa wegen fehlender DSGVO-Konformität und der Datenbasis lange nicht nutzbar waren, kommen inzwischen wöchentlich neue Systeme auf den Markt.

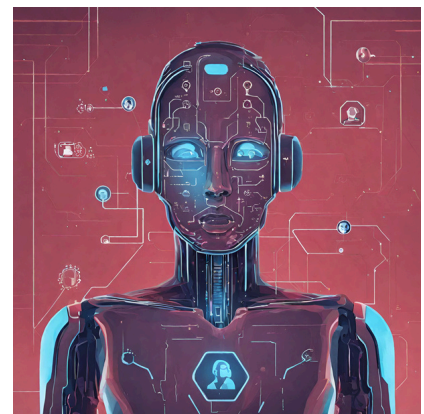
Ein paar Beispiele:

Im Bereich Candidate Engagement:
JobRock,
Joboti und
SenseHQ

Fireflies,
um Interviews zu
transkribieren und
zusammenzufassen

Matching zwischen
Unternehmen und
Kandidat:innen:
Matchbox

Für die Skill Extraction bzw. den Aufbau
einer Skill-Architektur bieten sich
Cobrainer, Textkernel oder
SkyHive an



Herausforderungen für die Branche und mögliche Zweiklassengesellschaft:

Die große Herausforderung für viele Unternehmen in der Branche ist, aus den besten Tools einen individuellen Tech-Stack aufzustellen, der für sie am besten funktioniert. Daran arbeiten wir auch bei epunkt mit einem fünfköpfigen Team. Technologie und KI intensiv einzusetzen ist nicht für jedes Unternehmen leistbar – deswegen könnte sich zwischen großen und kleineren Unternehmen hinsichtlich Recruiting eine Zweiklassengesellschaft entwickeln.



Datenschutz und Ethik im KI-Recruiting

Künstliche Intelligenz hat das Potenzial, den Recruiting-Prozess fairer und **diverser** zu gestalten, indem sie die Bewerber:innenauswahl objektiviert. Allerdings gibt es auch Bedenken, da einige KI-gestützte Softwareprogramme in der Vergangenheit diskriminierende Entscheidungen getroffen haben. Ein bekanntes Beispiel ist der Fall von **Amazon**, bei dem das System hauptsächlich weiße Männer als ideale Kandidaten bevorzugte.

Dies zeigt deutlich: Eine KI ist nur so fair wie die Daten, mit denen sie trainiert wird, und der Algorithmus, nach dem sie programmiert ist. Deshalb bleibt das menschliche Urteilsvermögen eine unverzichtbare Komponente, um Verzerrungen (Bias) zu vermeiden und eine gerechte Auswahl sicherzustellen. Menschen können Nuancen erkennen und ethische Überlegungen anstellen, die eine KI nicht leisten kann.

Ein weiterer kritischer Punkt ist der Umgang mit personenbezogenen Daten von Bewerber:innen. Darf eine KI überhaupt Zugang zu diesen Daten haben? Bis der vom Europäischen Parlament beschlossene **AI Act**, der als regulatorisches „Regelbuch“ für den Einsatz von KI dient, voraussichtlich 2026 in Kraft tritt, bewegt sich die Nutzung von KI-Tools im HR-Bereich in einer rechtlichen Grauzone. Diese Unsicherheit stellt Unternehmen vor die Herausforderung, den Datenschutz zu gewährleisten und gleichzeitig von den Vorteilen der KI zu profitieren. Um das Vertrauen der Mitarbeiter:innen zu gewinnen und den Ruf des Unternehmens zu schützen, ist es essenziell, strenge Cybersicherheits-richtlinien zu implementieren. Dies umfasst nicht nur den Schutz der Daten vor unbefugtem Zugriff, sondern auch transparente Prozesse und klare Kommunikationsstrategien, um allen Beteiligten die Sicherheit und Fairness der eingesetzten Technologien zu vermitteln.

Aktuelle Rechtslage zu Datenschutz und KI im Recruiting

Werden personenbezogene Daten verarbeitet, sind die DSGVO und das DSG anwendbar.

→ Allgemeine Datenschutz-Grundverordnung

- **Datenverarbeitung:** Unternehmen müssen sicherstellen, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten rechtmäßig, fair und transparent ist.
- **Einwilligung:** Bewerber:innen müssen explizit zustimmen, dass ihre Daten von KI-Systemen verarbeitet werden.
- **Datensicherheit:** Schutzmaßnahmen müssen implementiert werden, um Daten vor unbefugtem Zugriff zu schützen.

→ AI Act der EU

- **Risikoklassifizierung:** KI-Systeme werden nach Risikoklassen eingeteilt, wobei höhere Risiken strengeren Vorschriften unterliegen.
- **Transparenz:** Nutzer:innen müssen informiert werden, wenn KI im Entscheidungsprozess involviert ist.
- **Fairness und Diskriminierung:** Strikte Vorgaben zur Vermeidung von Bias und Diskriminierung in KI-Systemen.

→ Rechtliche Unsicherheiten

- **Übergangsphase:** Bis der AI Act 2026 vollständig in Kraft tritt, bestehen rechtliche Grauzonen im Einsatz von KI im Recruiting.



In Österreich können sich Unternehmen bei der **Österreichischen Datenschutzbehörde (DSB)** informieren und Unterstützung holen, wenn sie unsicher sind, ob sie die **Datenschutzrichtlinien** und den korrekten Einsatz von KI im Recruiting einhalten.



Können Unternehmen ihren Mitarbeiter:innen die Verwendung von KI-Tools verbieten?

Ja, sagt Arbeitsrechtsexpertin Katharina Körber-Risak gegenüber dem [Standard](#). Prominente Beispiele für Verbote oder stark eingeschränkte Nutzung in Firmen sind Apple, Amazon und Samsung. Als Begründung werden vor allem Bedenken wegen des Datenschutzes genannt. Ganz unbegründet scheint diese Sorge nicht, laut einer Umfrage des IT-Sicherheitsunternehmens Cyberhaven haben bereits 8,6 Prozent Firmendaten mit ChatGPT geteilt – 4,7 Prozent sogar hochsensible Daten.

Und wie sieht es auf der anderen Seite aus? Die mobile Jobplattform Hokify hat 1.000 Personen gefragt, ob sie eine Künstliche Intelligenz ihre Bewerbung schreiben lassen würden. 40 % würden. Das bringt uns zum nächsten Punkt.

Ausblick: Was hält die Zukunft für KI im Recruiting bereit?



EL HOTZO
@elhotzo

...

mein Traum ist dass alle Jobs von AI ersetzt werden und wir den ganzen Tag fröhlich auf Wiesen kleine Limonaden trinken während sich Roboter in verstaubenden Büros gegenseitig Mails schreiben

Sebastian Hotz bringt es auf den Punkt: **KI soll uns von zeitfressenden, repetitiven Aufgaben freispielen**. Die kleinen Limonaden kann man mit den Kandidat:innen trinken, für die man dann in der persönlichen Begegnung viel mehr Zeit hat. Denn: so wenig wie KI auf Bewerber:innenseite eine Persönlichkeit simulieren kann (erfahrene Recruiter:innen erkennen ChatGPT-Bewerbungen – noch), so wenig kann sie die persönlichen Eindrücke ersetzen, die Kandidat:innen entscheiden lassen, ob sie Teil eines Unternehmens sein möchten oder nicht.

Mensch oder Maschine: Wer rekrutiert besser? Bleibt der Mensch „the smartest guy in the room“?

Es klingt nach Sci-Fi, aber künftig könnten fortgeschrittene KI-Systeme theoretisch dazu in der Lage sein, [Hirnaktivitäten von Bewerbenden](#) während eines Interviews oder Tests zu analysieren, um zusätzliche Einblicke in kognitive Fähigkeiten und Reaktionsmuster zu erhalten. Zum Glück ist nicht alles, was möglich ist, auch erlaubt. Oder sinnvoll.

Viel wahrscheinlicher ist der Mittelweg: das Co-Piloting zwischen Mensch und Maschine, das mehr Zeit für die Beziehungspflege schafft. Denn KI kann den menschlichen Faktor nicht ersetzen. Emotionale Intelligenz und Erfahrung sind auch in Zukunft wichtige Aspekte im Recruiting.



„KI wird noch lange nicht in der Lage sein, Recruiter:innen zu ersetzen. Es geht darum, die Produktivität zu steigern und statt 4 Interviews 10 zu führen. Statt 100 CVs 1.000 zu screenen. Potenziale und Chancen in den Daten zu entdecken, die für den Menschen nicht offensichtlich sind.“

Mario Koplmüller, Head of Digitalization & Growth

Wie der [Standard](#) berichtet, fehlt es in den allermeisten Firmen überhaupt an Personen, die für eine KI verantwortlich wären oder sich gut genug auskennen. Wie in anderen Bereichen wird es wichtig sein, ein Fundament an KI Skills zu beherrschen. Für die erfolgreichen Recruiter:innen der Zukunft heißt das: technologische Affinität trifft Beziehungsmanagement-Kompetenz. Für Entscheidungsträger:innen ist es essenziell, ein Grundverständnis für KI-Technologien zu entwickeln, um die Risiken angemessen einschätzen und die Chancen optimal nutzen zu können.

Der Trend zu Up-und Reskilling kommt auch zu uns

Die Candidate Experience – Erfahrungen, die ein:e Kandidat:in während der Bewerbungsphase mit einem Unternehmen sammelt – wird sich deutlich verbessern. Durch KI-Systeme werden die Argumentationen besser, warum man zu einem Job passt oder nicht, es wird mehr, schnellere und bessere Kommunikation geben.

Zusätzlich kann die Technologie verwendet werden, um Kandidat:innen Karrieremöglichkeiten aufzuzeigen, an die sie noch gar nicht gedacht haben. Up-und Reskilling ist in den USA ein großer Trend, der auch schon zu uns überschwappt. Konzerne analysieren via KI die Potenziale ihrer Mitarbeiter:innen und entdecken so Möglichkeiten, ihren Personalbedarf aus dem internen Personalbestand zu decken, indem sie diese Personen weiterentwickeln oder sogar umschulen.

Kein Schlaf, keine Pausen, kein Gehalt: dieser Konzern setzt KI bereits als CEO ein

Während europäische Firmen mit KI-Tools wie ChatGPT und Google Gemini experimentieren, ist in China die Künstliche Intelligenz bereits beim Topmanagement angekommen. Zum Beispiel bei Netdragon Websoft, das Online-Spiele entwickelt. Seine Tochtergesellschaft Fujian Netdragon wird seit 2022 von einem KI-gesteuerten, virtuellen Wesen in Menschengestalt namens Tang Yu geführt. Sie arbeitet 24/7, führt Risikoanalysen durch, trifft Entscheidungen und macht Marktbeobachtung, ohne dafür ein Gehalt zu beziehen. Seit der Verkündung, auf wen, bzw. auf was die Wahl der Unternehmensführung fiel, stieg die Aktie des Unternehmens um fast 20 Prozent. Inwieweit die KI tatsächlich ohne jede Kontrolle in der Firma tun und lassen kann, was sie will, ist allerdings nicht bekannt.