

Whitepaper

Künstliche Intelligenz im Recruiting

März 2025

Einleitung

Die fortschreitende Digitalisierung verändert die Arbeitswelt grundlegend und stellt Unternehmen vor neue Herausforderungen. Besonders im Bereich Human Resources (HR) führt sie zu einem Wandel, der sowohl Chancen als auch Risiken mit sich bringt. Ein zentrales Thema dabei ist der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in Recruiting-Prozessen.

KI hat das Potenzial, Personalgewinnung effizienter, kostengünstiger und präziser zu gestalten. In Zeiten des Fachkräftemangels und steigender Anforderungen an Unternehmen, geeignete Talente nicht nur zu finden, sondern auch langfristig zu binden, gewinnt der Einsatz intelligenter Technologien im HR-Management an Bedeutung. Doch wie genau wird KI bereits genutzt? Welche Vorteile ergeben sich daraus – und wo liegen mögliche Herausforderungen?

Dieses Whitepaper beleuchtet die Rolle von KI im Recruiting auf Basis zweier zentraler Studien: dem Hays HR-Report 2024 sowie der Bachelorarbeit von Leonie Mertens «Künstliche Intelligenz im Recruitingprozess - eine kritische Analyse am Beispiel des Recruitingprozesses für die Ausbildung bei der Firma Miele & Cie. KG». Die Studien liefern eine fundierte Analyse dazu, wie Unternehmen KI im HR-Bereich einsetzen, welche Chancen und Risiken sich daraus ergeben und welche rechtlichen Rahmenbedingungen beachtet werden müssen.



Leonie Mertens

Finalistin des Umantis HR Student Award 2024

Leonie Mertens, Absolventin des Bachelorstudiengangs Digital Business Management an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, widmete sich in ihrer Bachelorarbeit dem Thema Künstliche Intelligenz (KI) im Recruiting. Sie analysierte den Einsatz von KI im Recruiting-Prozess der Firma Miele & Cie. KG und zeigte die damit verbundenen Chancen und Risiken auf. Für ihre herausragende Bachelorarbeit wurde sie mit dem zweiten Platz des Umantis HR Student Award 2024 ausgezeichnet.

Weitere Informationen: www.umantis.com/award/



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
Inhaltsverzeichnis	3
Status Quo: KI im Recruiting	4
Chancen von KI im Recruiting	5
Herausforderungen und Risiken von KI im Recruiting	7
Rechtlicher Rahmen: Der EU AI Act	8
Handlungsempfehlungen für HR-Softwareanbieter und Unternehmen	10
Fazit und Zukunftsausblick	11

Status Quo: KI im Recruiting



Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) im Recruiting nimmt stetig zu. Laut dem **Hays HR-Report 2024** setzen bereits **40 Prozent** der Unternehmen KI-Technologien in verschiedenen HR-Prozessen ein. Doch nur **32 Prozent** verfügen über eine klare **Strategie** für deren Anwendung. Das zeigt: Viele Unternehmen erkennen zwar das Potenzial der Technologie, haben aber noch keine langfristige Vorgehensweise für die Implementierung entwickelt.

In den kommenden ein bis zwei Jahren wird insbesondere im Finanz- und Personalwesen sowie in der Unternehmensführung mit einer verstärkten Nutzung von KI gerechnet. Doch wie wird KI aktuell im Recruiting eingesetzt? In der Praxis kommt sie vor allem für **repetitive und zeitaufwändige Aufgaben** zum Einsatz – etwa für die **automatisierte Vorauswahl von Bewerbenden, die Analyse von Bewerbungsunterlagen oder den Abgleich von Kandidatenprofilen mit Unternehmensanforderungen**. Auch **Chatbots** für die Kommunikation mit Bewerbenden und die **Optimierung von Stellenanzeigen** gehören zu den typischen Anwendungsfeldern.

Die endgültige Entscheidung über eine Einstellung eines Bewerbenden bleibt jedoch meist in menschlicher Hand - ein Punkt, den auch die Studie von Leonie Mertens betont. **KI sollte Recruiting-Teams unterstützen, aber nicht die gesamte Entscheidungsfindung übernehmen**. Dennoch gibt es unterschiedliche Meinungen zur Nutzung von KI im Recruiting: Während einige Unternehmen bereits positive Erfahrungen gemacht haben, bestehen insbesondere bei Bewerbenden Bedenken. Sorgen um **Datenschutz, Transparenz und die Zuverlässigkeit der Algorithmen** spielen dabei eine zentrale Rolle.

Um Vorbehalte abzubauen, ist es entscheidend, den Einsatz von KI klar zu kommunizieren und transparente Entscheidungsprozesse zu gewährleisten. Unternehmen, die offen mit den Möglichkeiten und Grenzen von KI umgehen, können **Vertrauen schaffen** – sowohl bei Bewerbenden als auch innerhalb der eigenen Organisation.

Chancen von KI im Recruiting

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) im Recruiting bietet Unternehmen zahlreiche Möglichkeiten, Prozesse zu optimieren, Ressourcen gezielter einzusetzen und eine objektivere Auswahl zu gewährleisten. Ein zentrales zukünftiges Anwendungsfeld stellt die **Robotic Process Automation (RPA)** sowie die **Intelligent Process Automation (IPA)** dar. Diese Technologien ermöglichen es, Bewerbungen automatisiert zu analysieren und mit den Anforderungen offener Stellen abzugleichen. KI-gestützte Algorithmen verarbeiten grosse Datenmengen in kürzester Zeit und helfen dabei, relevante Talente schnell zu identifizieren.

Ein weiteres wachsendes Anwendungsgebiet in der Kommunikation mit den Bewerbenden ist die Nutzung von **Chat- und Voicebots**. Diese KI-gestützten Assistenten beantworten Fragen zu offenen Stellen, unterstützen Bewerbende beim Einreichen von Unterlagen und bieten hilfreiche Informationen zum Bewerbungsprozess. So können Personalabteilungen spürbar entlastet werden, während Bewerbende gleichzeitig von einer effizienten und schnellen Interaktion profitieren.

Ein weiteres spannendes Anwendungsfeld ist die **Text- und Videoanalyse**. Hier kommen Technologien wie die **Textnetzwerkanalyse** und **maschinelles Lernen** zum Einsatz, um komplexe Datenstrukturen auszuwerten. Muster in Bewerbungsunterlagen können schneller erkannt und nonverbale Signale aus Videointerviews präziser analysiert werden. Diese Technologien ermöglichen eine tiefere und genauere Analyse und liefern wertvolle Erkenntnisse, die von Personen möglicherweise übersehen würden.

Darüber hinaus bieten **Matching-Tools** eine wertvolle Unterstützung, um die geeignetsten Bewerbenden für eine Stelle zu identifizieren. Neben klassischen Kriterien wie fachlicher Qualifikation und Berufserfahrung analysieren diese Tools auch persönliche Interessen, Charaktereigenschaften und die Unternehmenskultur.

Einsatzbereiche von KI

- **Robotic Process Automation (RPA) & Intelligent Process Automation (IPA)**
- **Chat- und Voicebots für die Kommunikation mit den Bewerbenden**
- **Text- und Videoanalyse**
- **Matching-Tools**
- **Predictive Analytics**

So wird ein passgenaueres Matching zwischen Bewerbenden und Unternehmen ermöglicht. Methoden wie **CV-Parsing** helfen dabei, Bewerberdaten strukturiert zu erfassen und automatisch auszuwerten.

Ein weiteres innovatives Tool, das durch KI unterstützt wird, ist **Predictive Analytics**. Unternehmen erhalten so die Möglichkeit, nicht nur Bewerbungen zu filtern, sondern auch Vorhersagen über den Erfolg eines Bewerbenden im Unternehmen zu treffen. Durch die strukturierte Analyse relevanter Informationen lassen sich datenbasierte Entscheidungsgrundlagen schaffen, die den Recruiting-Prozess noch zielgerichteter und effizienter gestalten.



Chancen von KI im Recruiting

- ✓ **Maximale Effizienz:** Automatisierte Prozesse beschleunigen Abläufe und optimieren den gesamten Recruiting-Prozess von der ersten Sichtung bis zur finalen Auswahl.
- ✓ **Datenstärke nutzen:** KI kann grosse Datenmengen in kürzester Zeit verarbeiten und wertvolle Erkenntnisse liefern, die die Entscheidungsfindung verbessern.
- ✓ **Kosteneinsparung:** Durch Automatisierung lassen sich Recruiting-Kosten nachhaltig senken, da zeitaufwendige manuelle Aufgaben reduziert werden.
- ✓ **Produktivitätssteigerung:** Weniger administrative Aufgaben für Personalverantwortliche bedeutet mehr Kapazitäten für strategische Personalentscheidungen.
- ✓ **Gezielte Vorauswahl:** KI analysiert Bewerberdaten präzise und identifiziert vielversprechende Talente, sodass Personalverantwortliche sich auf die besten Bewerbenden konzentrieren können.
- ✓ **Fairere Entscheidungen:** Gut trainierte Algorithmen helfen, unbewusste Vorurteile zu reduzieren und den Auswahlprozess objektiver zu gestalten.



Herausforderungen und Risiken von KI im Recruiting

Trotz der zahlreichen Vorteile, die KI im Recruiting bietet, sind mit ihrem Einsatz auch einige Risiken verbunden. Eine der grössten Herausforderungen ist die **potenzielle Verzerrung (Bias)** von KI-Systemen. Diese kann entstehen, wenn Algorithmen mit unausgewogenen oder fehlerhaften Daten trainiert werden. Um Diskriminierung zu vermeiden, müssen Algorithmen daher sorgfältig programmiert, kontinuierlich überwacht und regelmässig optimiert werden.

Zudem liefern KI-Modelle nicht immer die erwarteten Ergebnisse. Ihre Leistungsfähigkeit hängt stark von der **Qualität der Daten** sowie der **Feinabstimmung der Algorithmen** ab. Eine erfolgreiche Implementierung erfordert daher nicht nur technisches Know-how, sondern auch die Fähigkeit, die KI kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu verbessern.

Auch **datenschutzrechtliche und ethische Fragen** spielen eine zentrale Rolle – insbesondere im Umgang mit sensiblen Bewerbungsunterlagen und der Transparenz von KI-gestützten Entscheidungen. Viele Bewerbende bevorzugen nach wie vor den persönlichen Kontakt mit Menschen gegenüber automatisierten Auswahlprozessen. Gleichzeitig gibt es Ängste, dass KI langfristig Arbeitsplätze im Recruiting ersetzen könnte.

Der Einsatz von KI im Recruiting steht somit an einem kritischen Wendepunkt. Gemäss dem **Hays HR-Report 2024** sehen Unternehmen, die bereits mit KI arbeiten, insgesamt doppelt so viele Vorteile im KI-Einsatz wie Unternehmen, die KI nicht nutzen. Die Studie zeigt, dass Unternehmen vor allem noch in **fünf Bereichen** Bedenken haben.

- 1 Datenschutz als Herausforderung:** Der Einsatz von KI kann Persönlichkeitsrechte verletzen und erfordert höchste Sorgfalt im Umgang mit sensiblen Daten.
- 2 Verlust wertvoller Kompetenzen:** Eine zu starke Abhängigkeit von KI könnte dazu führen, dass menschliches Fachwissen und Erfahrungswerte in den Hintergrund treten.
- 3 Fehlentscheidungen durch Algorithmen:** Künstliche Intelligenz trifft Entscheidungen auf Basis von Datenmustern - fehlerhafte oder verzerrte Datengrundlagen können zu falschen Schlussfolgerungen führen.
- 4 Mangelnde persönliche Interaktion:** Durch die zunehmende Automatisierung kann der direkte, empathische Austausch abnehmen und die persönliche Note im Recruiting schwächer werden.
- 5 Intransparente Entscheidungsfindung:** Wenn KI-gestützte Prozesse nicht ausreichend nachvollziehbar sind, kann dies das Vertrauen in die Auswahlentscheidungen beeinträchtigen.

Diese Herausforderungen zeigen, dass der Einsatz von KI im Recruiting wohlüberlegt sein muss. Unternehmen sollten auf eine **klare Strategie, transparente Prozesse und eine verantwortungsbewusste Nutzung der Technologie** setzen, um langfristig Vertrauen und Akzeptanz zu sichern.

Rechtlicher Rahmen: Der EU AI Act

Im März 2024 verabschiedete das **Europäische Parlament** mit dem **EU AI Act** die weltweit erste umfassende Regelung für den Einsatz von künstlicher Intelligenz. Ziel des Gesetzes ist es, Innovation und Sicherheit in Einklang zu bringen und gleichzeitig **Grundrechte, Datenschutz und ethische Standards zu schützen**. Das Gesetz verfolgt einen **risikobasierten Ansatz**, der Anbieter und Nutzer von KI-Systemen je nach Risikopotenzial ihrer Anwendungen in die Pflicht nimmt. Technologien mit hohem Risiko unterliegen besonders strengen Anforderungen, während Systeme mit geringerer Risikobewertung vor allem Transparenzpflichten erfüllen müssen.

Verbotene KI

KI-Systeme mit **unannehmbaren Risiken** sind verboten, dazu gehören **Social Scoring, manipulative KI und Echtzeit-Gesichtserkennung** im öffentlichen Raum (mit Ausnahme der Terrorismusbekämpfung).

Hochrisiko KI

Anwendungen, die **erhebliche Auswirkungen auf den Menschen** haben, beispielsweise im Personalwesen, in der Bildung, in der Justiz oder in der Medizin, werden als **Hochrisiko-KI** eingestuft. Für diese Systeme gelten strenge **Transparenz- und Prüfpflichten**.

Begrenztes Risiko KI

Anwendungen mit **begrenztem Risiko**, wie **Chatbots oder KI-gestützte Empfehlungssysteme**, unterliegen nur einer **Informationspflicht**. Nutzer sollten jederzeit wissen, dass sie mit einer KI interagieren.

Minimales Risiko KI

Systeme mit **minimalem Risiko**, beispielsweise KI in **Videospielen oder Spam-Filtern**, benötigen **keine speziellen Vorschriften**.

Für den **HR-Bereich** ist besonders relevant, dass **KI-gestützte Recruiting-Prozesse** als **Hochrisiko-KI** eingestuft werden. Dies bedeutet, dass Unternehmen verpflichtet sind, **Transparenz zu schaffen, ihre Algorithmen regelmäßig zu überprüfen und Massnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung zu ergreifen**. Eine automatisierte Einstufung von Bewerbenden aufgrund persönlicher Merkmale, Verhaltensweisen oder des sozioökonomischen Status ist nicht zulässig. Der Fokus muss stattdessen auf dem Abgleich von Qualifikationen und den konkreten Stellenanforderungen liegen.

Auch für **weniger risikobehaftete KI-Systeme im Recruiting**, wie Chatbots oder automatisierte Bewerbungssysteme, bestehen **Transparenzanforderungen**. Bewerbende müssen jederzeit darüber informiert werden, wenn KI-basierte Technologien im Auswahlprozess eingesetzt werden.

Neben der rechtlichen Dimension spielt die ethische Verantwortung beim Einsatz von KI in der Personalauswahl eine zentrale Rolle. Bereits 2019 hat die **Europäische Kommission sieben zentrale Leitlinien für den ethischen Einsatz von KI veröffentlicht**. Diese Leitlinien sollen sicherstellen, dass KI **ethisch vertretbar, rechtskonform und gesellschaftlich akzeptabel ist**. Sie dienen als Orientierungshilfe für Unternehmen, Forschungseinrichtungen und politische Entscheidungsträger, um den verantwortungsvollen Einsatz von KI zu fördern.

Die sieben zentralen EU-Leitlinien für vertrauenswürdige KI

- 1 Menschliche Autonomie und Kontrolle:** KI sollte den Menschen unterstützen und nicht ersetzen. Wichtige Entscheidungen müssen immer von einer natürlichen Person überprüft und verantwortet werden.
- 2 Technische Robustheit und Sicherheit:** KI-Systeme müssen sicher, widerstandsfähig und zuverlässig sein, um Fehler, Cyberangriffe oder unvorhersehbare Folgen zu vermeiden.
- 3 Privatsphäre und Datenschutz:** Der Schutz personenbezogener Daten muss gewährleistet sein. Nutzerinnen und Nutzer sollten die Kontrolle über ihre Daten behalten und über deren Verwendung informiert werden.
- 4 Transparenz:** KI-Entscheidungen müssen nachvollziehbar und verständlich sein. Dies beinhaltet eine klare Dokumentation und die Möglichkeit, Entscheidungen zu hinterfragen.
- 5 Vielfalt, Nichtdiskriminierung und Fairness:** KI darf keine gesellschaftlichen oder wirtschaftlichen Ungleichheiten verstärken. Sie muss fair und ohne Diskriminierung auf Basis von Geschlecht, Alter, Herkunft oder anderen Faktoren gestaltet sein.
- 6 Gesellschaftliches und ökologisches Wohlergehen:** KI sollte das Wohl der Gesellschaft fördern, nachhaltige Entwicklungen unterstützen und keine negativen Auswirkungen auf die Umwelt oder Menschenrechte haben.
- 7 Rechenschaftspflicht:** Unternehmen und Entwickler müssen sicherstellen, dass ihre KI-Systeme überprüfbar sind und dass Verantwortung für ihre Nutzung übernommen wird. Dies schließt Mechanismen zur Risikoüberwachung und Fehlerkorrektur ein.

Handlungsempfehlungen für HR-Softwareanbieter und Unternehmen



Um den **zukünftigen Einsatz von KI im Recruiting** erfolgreich und verantwortungsvoll zu gestalten, sollten sowohl HR-Softwareanbieter als auch Unternehmen bereits jetzt gezielte **Massnahmen ergreifen**.

Für HR-Softwareanbieter ist es wichtig, **transparente und modulare KI-Lösungen** zu entwickeln, die Unternehmen eine flexible Nutzung ermöglichen. **Klare Datenschutzrichtlinien und ethische Standards** müssen dabei von Anfang an in die Softwarearchitektur integriert werden, um die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben des EU AI Acts sicherzustellen.

Unternehmen, die KI in ihren Rekrutierungsprozessen einsetzen wollen, sollten eine **strategische Einführung planen**. Dazu gehört die **Schulung** der HR-Teams im Umgang mit KI-Technologien sowie die Entwicklung einer **klaren internen KI-Policy**.

Zudem ist eine **regelmässige Evaluierung der Algorithmen** notwendig, um mögliche Verzerrungen in der Entscheidungsfindung frühzeitig zu erkennen und zu korrigieren.

Darüber hinaus ist es wichtig, KI-gestützte Prozesse **verständlich zu kommunizieren** und die **Akzeptanz** sowohl bei Mitarbeitenden als auch bei Bewerbenden zu fördern.

Eine zentrale Empfehlung ist die **Kombination von Mensch und KI**: Während KI effiziente Datenanalysen und Prozessoptimierungen ermöglicht, sollte die endgültige Entscheidung über Bewerbende immer von Menschen getroffen werden. Somit dient KI im Recruiting nicht als Ersatz für menschliche Entscheidungen, sondern als **unterstützende Technologie**, die dabei hilft, effizientere, objektivere und datenbasierte Entscheidungen zu treffen.

Fazit und Zukunftsausblick

Der Einsatz von **Künstlicher Intelligenz im Recruiting** bietet Unternehmen zahlreiche Vorteile. Dazu zählen eine **schnellere Bearbeitung von Bewerbungen, eine bessere Vorauswahl von Talenten sowie eine effizientere Nutzung von Ressourcen**. Die Automatisierung repetitiver Aufgaben kann HR-Teams entlasten und ihnen ermöglichen, sich stärker auf strategische Themen wie die persönliche Betreuung von Bewerbenden und die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur zu konzentrieren.

Dennoch bringen KI-gestützte Prozesse auch **Herausforderungen** mit sich. Problematisch sind insbesondere mögliche **Verzerrungen in den Trainingsdaten**, die zu diskriminierenden Auswahlmechanismen führen können. Unternehmen müssen daher sicherstellen, dass ihre Algorithmen regelmässig überprüft und optimiert werden, um faire und transparente Entscheidungsprozesse zu gewährleisten. Der **EU AI Act** setzt hierbei neue Maßstäbe für den rechtssicheren und ethischen Einsatz von KI in HR-Prozessen. Besonders die Einstufung von automatisierten Bewerberauswahlverfahren als Hochrisiko-KI verdeutlicht, dass Unternehmen strenge Anforderungen an Transparenz, Fairness und Datenschutz erfüllen müssen.

Das **regulatorische Umfeld wird sich weiterentwickeln und erweitern**. Strengere Regeln zur Datennutzung und zum ethischen Einsatz von KI werden Unternehmen dazu verpflichten, ihre KI-Strategien transparenter und fairer zu gestalten. Unternehmen, die frühzeitig auf eine verantwortungsvolle und rechtskonforme Integration von KI setzen, werden im Wettbewerb um Talente profitieren.

Ein Blick in die Zukunft zeigt, dass KI im Recruiting bald **über die reine Automatisierung hinausgehen und zunehmend strategische HR-Entscheidungen unterstützen wird**. Technologische Entwicklungen wie Predictive Analytics ermöglichen es, zukünftige Personalbedarfe genauer zu prognostizieren und gezielte Talentstrategien zu entwickeln. Gleichzeitig gewinnt der Trend zur hyperpersonalisierten Bewerberansprache durch generative KI an Bedeutung, wodurch Unternehmen gezielter auf die Bedürfnisse und Erwartungen von Bewerbenden eingehen können.

