

Whitepaper: **Effizienteres Recruiting durch KI**

# Wie mittelständische Unternehmen mit KI Talente gewinnen

# Inhaltsverzeichnis

Herausforderungen im traditionellen Recruiting . . . . .	// 4
Wie macht man Recruiting effizienter? . . . . .	// 7
Wie wird Künstliche Intelligenz im Recruiting genutzt? . . . . .	// 12
Funktionen der KI-gestützten Yourfirm-Produkte . . . . .	// 25
Vorteile der KI-gestützten Recruiting-Software . . . . .	// 26
Strategische Vorteile für KMUs . . . . .	// 27
Rechtliche Vorgaben zu KI im Recruiting . . . . .	// 29
Grenzen und zukünftige Entwicklungen . . . . .	// 32
Fazit und Handlungsempfehlungen . . . . .	// 34

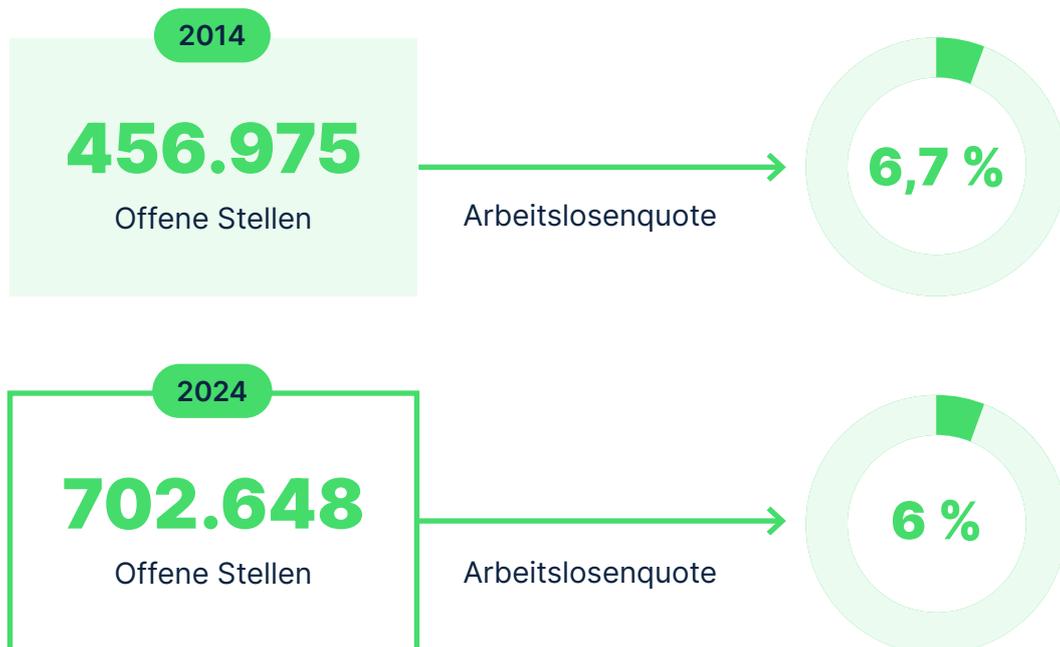
Neue Talente zu finden, die auf die angebotene Stelle passen, war noch nie so herausfordernd wie heute. Das Angebot an Jobs ist riesig und entsprechend hart umkämpft sind Bewerber:innen mit den richtigen Qualifikationen. Nicht nur das, auch das Bewusstsein für eine ausgeglichene Work-Life-Balance und neue Arbeitskonzepte bringen unbekannte Variablen in den Recruiting-Prozess ein.

Dieses Whitepaper befasst sich daher mit den Herausforderungen des modernen Recruitings und dem Einsatz von intelligenten Hilfsmitteln, um diesen Hürden zu begegnen. Gerade mittelständische Unternehmen können durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) ihre Recruiting-Prozesse optimieren. Das Whitepaper erläutert, wie KI zur Effizienzsteigerung, Kostenreduktion und Verbesserung der Bewerber:innenqualität beiträgt und gibt einen Ausblick auf die zukünftige Entwicklung im Bereich Recruiting.



# Herausforderungen im traditionellen Recruiting

Egal, ob es um den Fachkräftemangel, die digitale Transformation oder die Auswirkungen der Corona-Krise geht – traditionelles Recruiting hat sich in sämtlichen Bereichen stark verändert. Schon immer bestand die größte Herausforderung darin, die besten Talente für die ausgeschriebenen Stellen zu finden, doch heute ist diese Aufgabe noch schwieriger geworden.



Quellen: [statista.com](https://www.statista.com), [statista.com](https://www.statista.com)

## Starre Abläufe und monotone Recruiting-Prozesse

Viele mittelständische Unternehmen nutzen immer noch standardisierte und oft ineffiziente Prozesse, um neue Talente zu rekrutieren. Viele dieser Prozesse sind weder zeitgemäß noch auf die Bedürfnisse der heutigen Bewerber:innen und Märkte angepasst. Klassischen Recruiting-Kanäle mit klassischen Stellenausschreibungen sind bis heute sehr zentral für die Personalgewinnung, aber Unternehmen müssen heutzutage Schritt halten und auch in den sozialen Medien präsent sein. Moderne Stellenangebotsplattformen bieten mehr als nur die Möglichkeit, einen Job auszu-schreiben.

Heutzutage verfügen Portale wie [Yourfirm.de](https://www.yourfirm.de) über das gewisse Extra, wie einen interessanten Bewerber:innenkreis, die Anbindung an Partnernetzwerke, KI-Tools und mehr.

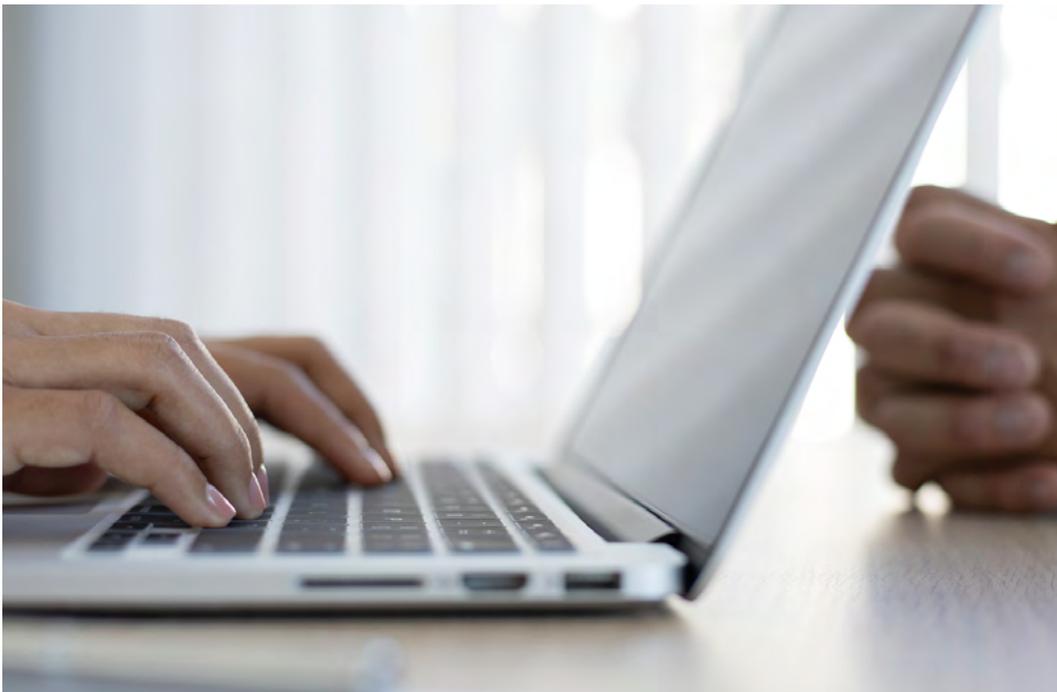
Mit den neuen Portalen und Medien hat sich auch das Format und die Struktur von Stellenausschreibungen verändert. Personaler:innen werden zudem direkt über die sozialen Netzwerke angeschrieben, um Fragen zu klären oder den Bewerbungsprozess zu starten. Unternehmen, die nur auf die althergebrachten Kanäle setzen, schlagen sich entsprechend mit langen und unflexiblen Recruiting-Zyklen herum bzw. erhalten erst gar keine Bewerbungen.

## Lange Time-to-Hire-Zeiten

Zwischen Oktober 2023 und September 2024 bleiben offene Stellen im Durchschnitt [152 Tage](#) vakant. In spezifischen Branchen kann die Vakanzzeit aber deutlich länger sein, etwa im Bereich Altenpflege. Hier brauchen Personaler:innen im Schnitt 286 Tage (Stand 09.2024), um eine Stelle zu besetzen. Woran liegt das? Häufig hakt es an innerbetrieblichen Prozessen, wie langen Entscheidungsprozessen, langsamer Bearbeitung der Bewerbungen und einer ineffizienten Kommunikation.

## Schwierigkeiten bei der Identifikation vielversprechender Kandidat:innen

Die Königsdisziplin im Recruiting-Prozess ist und bleibt die Auswahl der richtigen Person für die angebotene Stelle. An diesem Punkt kommen viele verschiedene Faktoren zusammen und es ist deutlich mehr als nur die Qualifikation. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter:innen kommt es vor allem auch darauf an, welche Soft-Skills, welches Mindset und welchen Charakter Bewerber:innen mitbringen. Das macht die Auswahl der besten Kandidat:innen fehleranfällig. Oftmals werden vielversprechende Talente übersehen oder nicht ausreichend berücksichtigt.



# Wie macht man Recruiting effizienter?

## Unbesetzte Stellen kosten Geld

Quelle: [spiegel.de](https://www.spiegel.de)



**86 € Milliarden**

Wirtschaftsverlust durch unbesetzte Stellen

### Prognosen



**Zahl wird weiter wachsen**

Über [86 Milliarden Euro](#) gehen durch nicht besetzte Stellen verloren. Ein guter Grund, um den gesamten Prozess des Recruitings zu verbessern.

Mittelständische Unternehmen können ihren Recruiting-Prozess effizienter gestalten, wenn sie aus dem neuen Mindset der Bewerber:innen, den neuen Arbeitsformen und Jobs die richtigen Schlüsse ziehen. Darüber hinaus eröffnen vor allem auch die modernen Technologien, die heute zur Verfügung stehen, ganz neue Möglichkeiten, um die Personalgewinnung zu erleichtern.

**Was können Unternehmen tun, um die Effizienz und den Output ihres Recruitings nachhaltig zu verbessern?**

## Stärkung der Arbeitgebermarke

Sogenanntes Employer-Branding macht häufig den Unterschied, ob sich ein:e Bewerber:in am Ende für das Unternehmen entscheidet oder nicht. Das beginnt bereits vor dem Absenden der Bewerbung. Hat ein Unternehmen einen guten Ruf und setzt sich für seine Belegschaft ein, sind Nachhaltigkeit und Umweltschutz, psychische Gesundheit, Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtige Themen? Genau hier können Unternehmen Talente bereits vor der Bewerbung von sich überzeugen.

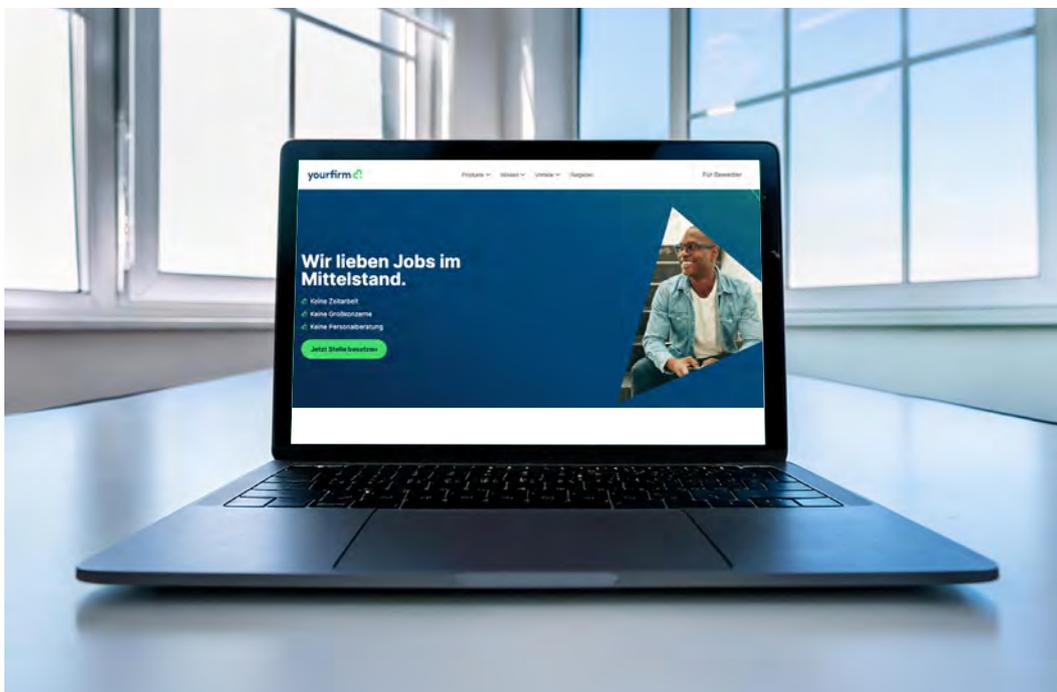
Eine starke und positive Arbeitgebermarke zieht talentierte Bewerber:innen an und erhöht die Sichtbarkeit des Unternehmens. Darüber hinaus ist Employer-Branding eine Investition in die Zukunft, da sie nachhaltig und auf lange Sicht das Ansehen des Unternehmens bestimmt. Intelligente Tools können dabei unterstützen, eine solche positive Markenwahrnehmung aufzubauen. Besonders im Bereich Content Creation kann KI ein hilfreiches Tool sein. KI-Tools im Employer Branding sparen Zeit und Ressourcen, optimieren Inhalte und unterstützen bei technischen Aufgaben wie SEO. Sie helfen auch dabei Schreibblockaden zu überwinden. Zum Beispiel durch Ideen und Impulse für personalisierte Kampagnen, spezifisch generierten Content und eine optimierte Bewerber:innenkommunikation.



## Verknüpfung und Automatisierung von Kanälen

Moderne Stellenportale verknüpfen den klassischen Weg zum neuen Job mit dem neuen Weg über die sozialen Medien. Das spart nicht nur Zeit, sondern vor allem auch Geld. Ein weiterer Vorteil liegt in der daraus entstehenden Kommunikation über LinkedIn und Co.: Bewerber:innen können sich über die Netzwerke direkt mit den Personaler:innen in Verbindung setzen, um Fragen zu beantworten oder eben die Bewerbung einzureichen.

Auch an dieser Stelle können KI-Tools behilflich sein. Intelligente Chatbots können zum Beispiel die Beantwortung grundsätzlicher Fragen übernehmen, die über die sozialen Netzwerke gestellt wurden. Der Bewerbungseingang kann durch Tools automatisiert beantwortet werden und es kann sogar eine Vorauswahl getroffen werden. Viele manuelle Aufgaben reduzieren sich auf diese Weise und die Personaler:innen haben mehr Zeit für den eigentlichen Auswahlprozess.

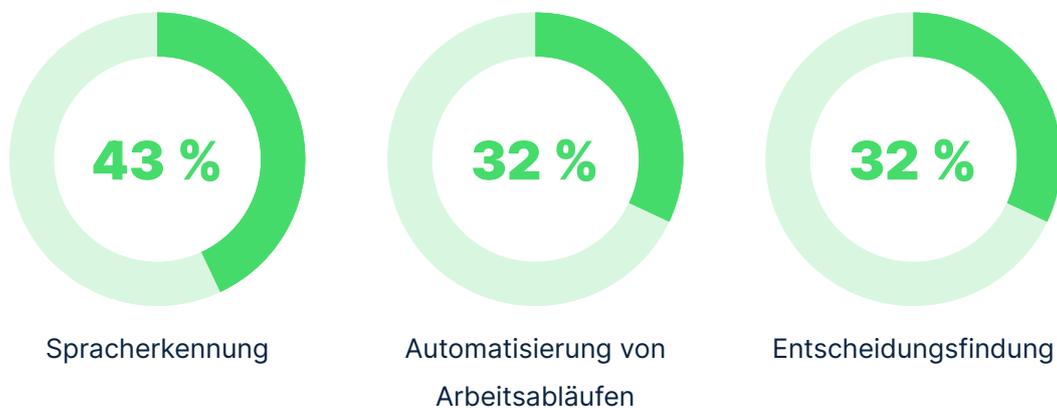


## Einsatz von KI

Laut Statistischem Bundesamt setzt bereits heute etwa jedes achte Unternehmen KI ein. Die häufigsten Anwendungsgebiete sind dabei die Spracherkennung, die Automatisierung von Arbeitsabläufen und die Unterstützung der Entscheidungsfindung. Gerade der Einsatz zur Entscheidungsfindung kann den Recruiting-Prozess bereichern. KI-Systeme können dabei helfen, die besten Kandidat:innen präzise zu identifizieren und zu bewerten, was sowohl die Qualität der Neueinstellungen verbessert als auch Fehlbesetzungen reduziert.

## Einsatzgebiete von KI in Unternehmen

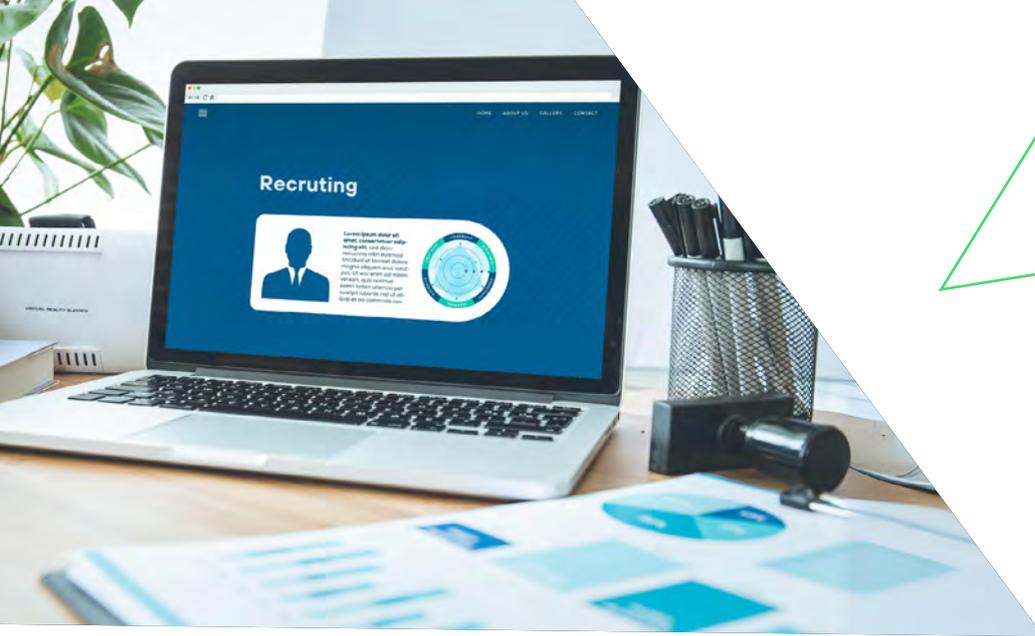
Quelle: [destatis.de](https://www.destatis.de)



## Verbesserung der Candidate Experience

Schnelle Rückmeldungen auf die Bewerbung, die wertschätzende Beantwortung von etwaigen Fragen, ein zeitnahe Gesprächstermin und schließlich auch eine prompte Rückmeldung nach dem Bewerbungsgespräch sind wichtige Faktoren für eine gute Candidate Experience. Bewerber:innen legen Wert darauf, dass ein Unternehmen bereits während der Bewerbungsphase professionell auftritt und hierzu gehört die schnelle Bearbeitung. Eine positive und effiziente Bewerber:innenenerfahrung kann darüber hinaus die Attraktivität des Unternehmens erhöhen. Weiterempfehlungen und der Erfahrungsaustausch sollten an dieser Stelle nicht unterschätzt werden.





# Wie wird Künstliche Intelligenz im Recruiting genutzt?

Wie bereits aufgeführt, gibt es für intelligente Tools viele verschiedene Anwendungsmöglichkeiten im Recruiting-Prozess. Im Folgenden wird ein genauerer Blick auf die angebotenen Tools geworfen und darauf, wie KI unsere Arbeitswelt verändert.

## Überblick über KI-Technologien und Veränderungen der Arbeitswelt

Im weitesten Sinne versteht man unter [Künstlicher Intelligenz](#) die Fähigkeit von Technologien und Maschinen, menschliche Attribute wie logisches Denken, Lernen, Planen und Kreativität nachzuahmen. Im Alltag begegnet uns KI meistens unbewusst, etwa in der automatischen Übersetzung von Websites oder bei der Navigation im Auto.

In wieweit KI den Job von Personaler:innen verändern wird, kann man sich über ein Tool wie dem [Job Futuromat](#) anzeigen lassen. Im Bereich Personalwesen gibt es einige Aufgaben, die sich automatisieren lassen. Und das in allen Bereichen. Auffällig ist, dass die KI-Technologien dabei nur unterstützend wirken und den Menschen nicht komplett ersetzen können.

- **Vorhersagen und Entscheidungshilfen:** Im Recruiting können KI-Tools zum Beispiel Vorhersagen treffen und den Personalern eine Entscheidungshilfe geben. Zum Beispiel bei der Sichtung und Analyse der eingereichten Bewerbungsunterlagen.
- **Repetitive Aufgaben:** Bereits erwähnt wurden Chatbots. Intelligente Chatprogramme ermöglichen es Personalern, repetitive Aufgaben wie die Beantwortung erster Fragen abzugeben. Die Bots können Standardfragen hervorragend und schnell beantworten, tiefergehende Anfragen leiten die Programme unterdessen an den Menschen weiter.
- **Formulierung der Stellenausschreibung:** Schon bei der Erstellung der Stellenausschreibung kann KI unterstützen, indem Tools wie ChatGPT und Co. bei der Formulierung der Texte helfen. Wichtig ist, dass die erstellten KI-Texte noch einmal kritisch durchgelesen werden, um die Qualität der Ausschreibung zu gewährleisten.
- **Passgenaue Anzeigenschaltung:** KI-Tools finden den passenden Ort für die jeweilige Stellenausschreibung. Automatisiert scannen die Technologien den online Markt und platzieren Jobangebote genau da, wo potenzielle Kandidat:innen zu finden sind.
- **Datenanalyse:** Gerade die Analysen der eingegangenen Bewerbungen liefern Personalern wertvolle Daten, um das eigene Recruiting zu monitoren und Verbesserungspotenziale zu erkennen. Auf diese Weise steigert sich die Effizienz des gesamten Bewerbungsprozesses und die Passfähigkeit der angeworbenen Talente steigt.

## Neue Möglichkeiten und Herausforderungen für Recruiter:innen

Während KI viele Aufgaben erleichtert, stehen Recruiter:innen vor der Herausforderung, die Technologie effektiv zu nutzen und gleichzeitig den menschlichen Faktor im Recruiting-Prozess zu wahren. Es ist wichtig zu betonen, dass KI den Menschen nicht ersetzen kann. Sicherlich liefern KI-Tools Grundlagen und Daten, die der Entscheidungsfindung zuträglich sind, jedoch sind menschliche Empathie und die Fähigkeit, soziale Kompetenzen sowie ethische Aspekte zu berücksichtigen, unerlässlich. Nur so können wir eine ausgewogene und faire Entscheidung im Recruiting-Prozess gewährleisten.

Vor allem darf nicht der Anschein erweckt werden, dass der Bewerbungsprozess an Maschinen „out sourced“ wird. Gerade beim vorherrschenden Fachkräftemangel punkten mittelständische Unternehmen mit der persönlichen Note.

Ein wichtiger Aspekt, den es beim Einsatz von KI im Recruiting zu beachten gilt, ist der Datenschutz. Überall da, wo menschenbezogene Daten verarbeitet werden, ist der Schutz vor Leaks besonders wichtig. Umfassender Datenschutz gibt nicht nur den Bewerber:innen die nötige Sicherheit, sondern sichert auch das Unternehmen ab.

KI-gestützte Anwendungen wie ChatGPT stehen an der Spitze der technologischen Innovationen, die Unternehmen heute voranbringen. Immer mehr Recruiter:innen nutzen diese Tools, um herauszufinden, wie künstliche Intelligenz nicht nur zum Experimentieren, sondern zur Optimierung konkreter Prozesse eingesetzt werden kann.

In diesem Abschnitt beleuchten wir, wie Künstliche Intelligenz im HR-Alltag eingesetzt werden kann und welche Herausforderungen und Risiken dabei auftauchen können.

## Anwendungsgebiete von ChatGPT im HR:

ChatGPT kann in vielen Bereichen des HR-Managements eingesetzt werden, um Prozesse zu optimieren und die Effizienz zu steigern. Hier sind einige der wichtigsten Anwendungsgebiete:

- **1. Stellenausschreibungen erstellen:** Personalisierte und ansprechende Stellenausschreibungen verfassen, die auf spezifische Anforderungen und die Unternehmenskultur abgestimmt sind.
- **2. Lebenslaufanalyse:** Analyse von Lebensläufen und die Zusammenfassung von relevanten Erfahrungen und Qualifikationen, um geeignete Kandidat:innen schneller zu identifizieren.
- **3. Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen:** Interviewfragen generieren, die auf die jeweilige Position und die gewünschten Fähigkeiten zugeschnitten sind. Auch die Bewertung von Antworten kann unterstützt werden.
- **4. Kandidatenansprache:** Personalisierte Anschreiben oder Nachrichten verfassen, um potenzielle Kandidat:innen auf Plattformen wie LinkedIn anzusprechen und das Interesse an offenen Positionen zu wecken.
- **5. Onboarding-Unterstützung:** Onboarding-Pläne erstellen, FAQs für neue Mitarbeiter:innen beantworten und Dokumente oder Willkommensnachrichten verfassen, um den Einarbeitungsprozess zu erleichtern.
- **6. Weiterbildungs- und Entwicklungsprogramme:** Inhalte für Schulungsprogramme erstellen oder Vorschläge für Weiterbildungsmöglichkeiten basierend auf den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen geben.
- **7. Mitarbeiterbefragungen und Feedback:** Maßgeschneiderte Umfragen oder Feedback-Fragebögen erstellen, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen zu messen oder Verbesserungspotenziale im Unternehmen zu identifizieren.

- **8. Performance-Management und Zielvereinbarungen:** Erstellung von individuellen Leistungsbewertungen und Zielvereinbarungen, indem ChatGPT Vorschläge für Messgrößen oder Verbesserungsmöglichkeiten generiert.
- **9. Automatisierung von HR-Dokumenten:** Vorlagen für Verträge, Arbeitszeugnisse und andere HR-Dokumente erstellen, um administrative Aufgaben zu beschleunigen.
- **10. Diversity und Inklusion:** Stellenausschreibungen und interne Richtlinien zu überprüfen und inklusiv zu gestalten, um unbewusste Vorurteile zu vermeiden.
- **11. Mitarbeiterkommunikation:** E-Mails, Mitteilungen oder interne Kommunikationstexte verfassen, z. B. zur Ankündigung von Firmenereignissen oder zur Information der Mitarbeiter:innen.
- **12. HR-Berichterstattung:** HR-Berichte erstellen und Daten zur Mitarbeiterfluktuation, Diversity, Arbeitsleistung oder andere KPIs klar und prägnant darstellen.
- **13. Personalplanung und -prognosen:** Analyse von Mitarbeitendendaten, um Trends zu erkennen und Prognosen für Personalplanung und -bedarfe zu erstellen.
- **14. Personal-Entwicklungsgespräche:** Auf Grundlage von Personal-Informationen kann ChatGPT Vorschläge für individuelle Entwicklungspläne erstellen, die gezielt auf Karrierezielen, Schulungsbedarfen und Weiterentwicklungsmaßnahmen basieren. Es kann als Assistenz-Tool genutzt werden, um Personalgespräche zu strukturieren, die Vorbereitung zu erleichtern und die Personalentwicklung im Unternehmen zu fördern.

Durch die vielseitigen Anwendungsmöglichkeiten von ChatGPT können HR-Abteilungen Prozesse effizienter gestalten und sich mehr auf strategische und zwischenmenschliche Aspekte konzentrieren.

## Vorgehen und Schlüsselemente für Prompts mit ChatGPT

Bei der Erstellung von Prompts für ChatGPT, insbesondere für die Personalsuche, gibt es einige wichtige Punkte zu beachten:

- **1. Klare Ziele definieren:** Bevor man einen Prompt erstellt, sollte man sich über das gewünschte Ergebnis im Klaren sein und genau überlegen, was man von ChatGPT erwartet – beispielsweise die Erstellung von Stellenausschreibungen, die Analyse von Lebensläufen oder die Ansprache von Kandidat:innen.
- **2. Präzise und konkrete Formulierungen:** Man sollte vage Fragen vermeiden. Je präziser und detaillierter die Anfrage ist, desto genauer und hilfreicher wird die Antwort von ChatGPT sein. Es wird empfohlen, klare Anweisungen zu geben und wichtige Kriterien wie die Branche, spezifische Fähigkeiten und das Erfahrungslevel zu erwähnen.
- **3. Kontext und Hintergrundinformationen liefern:** ChatGPT liefert bessere Ergebnisse, wenn es über ausreichend Kontext verfügt. Daher sollte man eine gezielte Rolle zuweisen, wie z.B. langjähriger Recruiter:in oder HR-Expert:in und die Anforderung so detailliert wie möglich beschreiben (Jobtitel, Unternehmensdetails usw.)
- **4. Auf den Ton und die Sprache achten:** Es gilt sicherzustellen, dass die Prompts im gewünschten Sprachstil und mit der richtigen Tonalität formuliert sind. Dies ist besonders wichtig, wenn die Antworten für Stellenausschreibungen oder die Kommunikation mit Kandidat:innen verwendet werden sollen.
- **5. Experimentieren & Anpassen:** Nicht jeder Prompt wird sofort perfekte Ergebnisse liefern. Daher gilt es mit verschiedenen Formulierungen zu experimentieren und diese basierend auf den erhaltenen Antworten anzupassen. Außerdem kann man ChatGPT fragen, ob es die Anforderungen verstanden hat, oder noch weiteren Input benötigt, um die Aufgabenstellung korrekt zu lösen.

- **6. Überprüfung der Ergebnisse:** Bei der Verwendung von Künstlicher Intelligenz in der Personalsuche können Personalverantwortliche in Bezug auf Inklusion und Diversität auf verschiedene Risiken stoßen. KI-Systeme, die auf historischen Daten trainiert werden, können vorhandene Vorurteile reproduzieren und verstärken. Beispielsweise könnte eine KI, die auf Daten von bisherigen, möglicherweise homogenen Einstellungen trainiert wurde, Bewerbungen bevorzugen, die den bisherigen Profilen ähneln. Dies kann zu Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft oder anderen Merkmalen führen. Es gilt daher immer den Output kritisch zu hinterfragen und sich zu vergewissern, dass die Informationen korrekt und für den beabsichtigten Zweck geeignet sind.



### Empfehlung zur Erstellung eines Prompts für Ihre Stellenausschreibungen:

- 01. Zielposition und Kontext festlegen:** Beginnen Sie damit, die zu besetzende Position klar zu benennen. Überlegen Sie, welche Art von Stellenausschreibung Sie benötigen: z. B. Senior- oder Junior-Level, Vollzeit oder Teilzeit, remote oder vor Ort.
- 02. Unternehmensinformationen bereitstellen:** Geben Sie wesentliche Informationen über das Unternehmen an: z. B. die Branche, die Unternehmenskultur und die Standortangabe.
- 03. Aufgaben und Verantwortlichkeiten beschreiben:** Formulieren Sie die Hauptaufgaben und Verantwortlichkeiten, die der/die Bewerber:in in dieser Position übernehmen wird. Diese sollten spezifisch und auf den Arbeitsalltag der Position abgestimmt sein: z.B. Die Hauptaufgaben umfassen die Entwicklung und Umsetzung von Marketingstrategien, das Management von Social-Media-Kampagnen und die Zusammenarbeit mit dem Vertriebsteam.
- 04. Anforderungen und Qualifikationen klar definieren:** Nennen Sie die wichtigsten Qualifikationen, die der/die Bewerber:in mitbringen sollte. Dies umfasst technische Fähigkeiten, Berufserfahrung, Ausbildung und relevante Soft Skills: z.B. Der/die Bewerber/in sollte über mindestens X Jahre Berufserfahrung verfügen, insbesondere im digitalen Bereich, und Erfahrung im Führen eines Teams mitbringen.
- 05. Vorteile und Entwicklungsmöglichkeiten anführen:** Um die Stellenausschreibung attraktiver zu gestalten, sollten Sie auch erwähnen, welche Vorteile das Unternehmen bietet: (z. B. flexible Arbeitszeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten, Benefits).
- 06. Stil und Tonalität beachten:** Bestimmen Sie, in welchem Stil die Ausschreibung verfasst werden soll. Dies hilft, den richtigen Ton für Ihre Zielgruppe zu treffen: z.B. sie soll förmlich, kreativ oder locker formuliert sein.

### Beispiel-Prompt für ChatGPT:

„Erstelle eine ansprechende Stellenausschreibung für die Position eines Senior Marketing Managers in einem mittelständischen Technologieunternehmen. Das Unternehmen hat seinen Sitz in München (Position und Unternehmensbeschreibung) und bietet flexible Arbeitszeiten sowie Home-Office-Möglichkeiten (Arbeitszeitbedingungen).

Die Hauptaufgaben umfassen die Entwicklung und Umsetzung von Marketingstrategien, das Management von Social-Media-Kampagnen und die Zusammenarbeit mit dem Vertriebsteam (Aufgaben und Verantwortlichkeiten).

Der/die Bewerber/in sollte über mindestens 5 Jahre Berufserfahrung im Marketing (Qualifikationen) verfügen, insbesondere im digitalen Bereich, und Erfahrung im Führen eines Teams mitbringen. Erwähne auch die Entwicklungsmöglichkeiten und die starke Teamkultur des Unternehmens (Vorteile und Unternehmenskultur).

Der Ton der Ausschreibung sollte professionell, aber einladend und motivierend sein (Stil, Tonalität).“



**Beispiel für eine gute und schlechte Prompt-Formulierung:**

Gute Prompts sind präzise, klar formuliert und liefern ausreichenden Kontext, um spezifische und wertvolle Ergebnisse zu erhalten, während schlechte Prompts oft zu ungenau und allgemein sind.

	 Schlechter Prompt	 Guter Prompt
<b>Jobinterview:</b>	„Welche Fragen sollte ich im Vorstellungsgespräch stellen?“	„Erstelle fünf Interviewfragen für die Position eines Projektmanagers/ einer Projektmanagerin, die sich auf die Fähigkeiten in Zeitmanagement, Budgetverwaltung und Teamkommunikation fokussieren.“
<b>Lebenslauf-Analyse:</b>	„Bewerte diesen Lebenslauf.“	„Analysiere diesen Lebenslauf und gib eine kurze Einschätzung, ob die Person für eine Senior HR-Manager:in-Position geeignet ist. Achte besonders auf Führungserfahrung, Kenntnisse im Arbeitsrecht und nachgewiesene Erfolge im Personalmanagement.“
<b>Kandidatensuche:</b>	„Welche Fähigkeiten braucht ein/e Marketing-Mitarbeiter:in?“	„Gib mir eine Liste von fünf Fähigkeiten, die für die Position als Digital Marketing Manager:in mit Schwerpunkt auf Suchmaschinenoptimierung (SEO) und Content-Marketing besonders wichtig sind.“
<b>Onboarding:</b>	„Erstelle einen Onboarding-Plan.“	„Erstelle einen 30-tägigen Onboarding-Plan für neue Mitarbeiter:innen im Vertriebsteam, um sicherzustellen, dass sie effizient eingearbeitet werden und schnell in den Kundenkontakt treten können.“
<b>Kandidatensprache:</b>	„Formuliere eine Nachricht an den Bewerber für LinkedIn“	„Schreibe eine persönliche Nachricht, um potenzielle Kandidat:innen auf LinkedIn für die Position als HR-Manager:in in unserem Unternehmen anzusprechen. Erwähne die Stärken des Unternehmens und die Entwicklungsmöglichkeiten.“

## Rechtliche und ethische Herausforderungen bei der Verwendung von KI im HR

Durch die Anwendung dieser Tipps und Beispiele hilft Künstliche Intelligenz, zeit- aufwändige Aufgaben wie das Erstellen von Stellenausschreibungen, die Analyse von Lebensläufen und das Verfassen von personalisierten Nachrichten zu automatisieren. Es werden schnell nützliche Informationen bereitgestellt, bei der Formulierung von Interviewfragen unterstützt und Onboarding-Prozesse optimiert, wodurch Rekrutierungen an Qualität und Schnelligkeit gewinnen können.

Künstliche Intelligenz bietet beeindruckende Möglichkeiten, birgt jedoch auch nicht zu unterschätzende Risiken. Bei dessen Verwendung in der Personalsuche können Personalverantwortliche Zusammenhang der DSGVO und der KI-Compliance, Inklusion und Diversität aber auch auf verschiedene Risiken stoßen:

### 1. Datenschutz und Datensicherheit (DSGVO):

Datenerhebung und -verarbeitung: Im Recruiting-Prozess werden personenbezogene Daten wie Lebensläufe, Kontaktdaten und berufliche Werdegänge verarbeitet. Die DSGVO verlangt, dass diese Daten nur mit einer klaren Rechtsgrundlage erhoben und verarbeitet werden. Ein Verstoß gegen diese Regelungen kann zu hohen Geldstrafen führen.

Speicherung von Bewerberdaten: Die DSGVO sieht vor, dass personenbezogene Daten nicht länger als nötig gespeichert werden dürfen. Der Umgang mit KI kann es erschweren, die Datenspeicherung effektiv zu steuern und zu überwachen.

Einwilligung: Wenn KI-Systeme persönliche Daten verarbeiten, muss die Einwilligung der Bewerber:innen eindeutig, informiert und freiwillig sein. Es kann eine Herausforderung sein, sicherzustellen, dass die Einwilligung den DSGVO-Anforderungen entspricht.

Recht auf Löschung und Berichtigung: Bewerber:innen haben nach der DSGVO das Recht, ihre Daten korrigieren oder löschen zu lassen. Bei der Anwendung von KI müssen Unternehmen sicherstellen, dass diese Rechte technisch umgesetzt werden können, was komplex werden kann.

## 2. Bias und Diskriminierung:

- **Unbewusste Voreingenommenheit (Bias):** KI-Systeme können unbewusste Vorurteile (Bias) reproduzieren oder verstärken, wenn die zugrundeliegenden Trainingsdaten unausgewogen oder diskriminierend sind. Dies kann zu unzulässiger Diskriminierung im Sinne der DSGVO führen, da personenbezogene Daten zu sensiblen Kategorien gehören (z.B. Ethnizität, Geschlecht).
- **Automatisierte Entscheidungsfindung (Artikel 22 DSGVO):** Personalverantwortliche könnten sich zu stark auf automatisierte Empfehlungen der KI verlassen und nicht genügend menschliches Urteilsvermögen anwenden. Dadurch kann es zu einer automatischen Ablehnung von Bewerber:innen kommen, die nicht in ein festgelegtes Muster passen, aber trotzdem wertvolle Perspektiven und Fähigkeiten bieten. Die DSGVO fordert Transparenz. Es muss nachvollziehbar sein, wie die KI-Entscheidungen trifft (Erklärung der Algorithmen), damit Bewerber:innen erfahren können, warum sie abgelehnt wurden. Viele KI-Systeme basieren jedoch auf komplexen Modellen, die schwer zu erklären sind.
- **Intransparente Algorithmen:** Viele KI-Systeme sind komplex und intransparent, was es für Personaler schwierig macht, genau zu verstehen, wie Entscheidungen getroffen werden. Diese „Black-Box“-Algorithmen erschweren es, zu erkennen, ob und wie Diskriminierung stattfindet
- **Verstärkung bestehender sozialer Ungleichheiten:** Wenn die KI auf historischen Daten basiert, die systemische Ungleichheiten widerspiegeln (z. B. Benachteiligung bestimmter Gruppen im Arbeitsmarkt), kann sie diese Ungleichheiten weiter verfestigen, anstatt zur Förderung von Diversität und Inklusion beizutragen.

- **Unterschiedliche Bewertung von Soft Skills:** KI-Systeme sind oft darauf ausgelegt, quantitative Daten zu analysieren, aber Soft Skills oder kulturelle Passung, die oft entscheidend für Diversität und Inklusion sind, können dabei übersehen oder falsch eingeschätzt werden.

Künstlicher Intelligenz in der Geschäftswelt bzw. in der Personalbeschaffung schreitet unaufhaltsam voran und bringt sowohl transformative Chancen als auch signifikante Compliance-Herausforderungen mit sich.

Unternehmen, die frühzeitig KI-Compliance-Strategien entwickeln, können rechtliche und ethische Risiken vermeiden und sich als Vorreiter positionieren. Neben der Einhaltung von Gesetzen wie der DSGVO ist die proaktive Gestaltung ethischer Richtlinien entscheidend, um Vertrauen zu schaffen und nachhaltiges Wachstum zu fördern. Die Schulung von Mitarbeiter:innen spielt dabei eine Schlüsselrolle.

KI-Compliance ist eine dynamische Verpflichtung. Um Transparenz und Fairness im Rekrutierungsprozess sicherzustellen, sollte der Einsatz von KI stets durch menschliche Kontrolle begleitet und der Output sorgfältig überprüft werden.

## **Förderung individueller Stärken der Mitarbeiter:innen**

Das Interessante an Künstlicher Intelligenz ist, dass die Fähigkeiten nicht nur auf den Bewerbungsprozess reduziert sind. Die modernen Tools können dabei helfen, die Stärken der bestehenden Mitarbeiter:innen zu erkennen und gezielt weiterzuentwickeln. Gerade in Zeiten geringer Fachkräfteauswahl, kann dies zur Schaffung einer leistungsfähigen und gut eingespielten Arbeitsumgebung beitragen und ermöglicht es, ungenutzte Potenziale auszuschöpfen.



## Funktionen der KI-gestützten Yourfirm-Produkte

Moderne Stellenangebotsplattformen wie [Yourfirm.de](https://www.yourfirm.de) sind perfekt an die Bedürfnisse der heutigen Bewerber:innen zugeschnitten. Im Fokus des Portals steht vor allem das Ziel, mittelständische Unternehmen mit den passenden Talenten zusammenzubringen. Wichtige Werkzeuge in diesem Zusammenhang sind unterschiedliche KI-gestützte Produkte, die den Bewerbungsprozess mittelständischer Unternehmen signifikant verbessern und effizienter gestalten.

### Folgende Funktionen stehen zur Verfügung:

- **KI-gestützter Algorithmus:** Die KI-gestützte Software von Yourfirm.de schaltet automatisiert Banner und Postings in den sozialen Netzwerken. Der Algorithmus sorgt dabei für die optimale Bewerbung der Stellenausschreibungen.
- **Programmatische Reichweite:** Die KI-gestützte Performance kann über Apps und Display Netzwerke jederzeit optimal an die gesetzten Ziele angepasst werden.
- **Fokus auf den Mittelstand:** Durch den Fokus der Plattform auf mittelständische Unternehmen erreichen Stellenausschreibungen den richtigen Bewerber:innenkreis, um die besten Kandidat:innen zu rekrutieren.

Zusammen mit einer sehr großen Reichweite, die über Partnernetzwerke hinaus auch soziale Medien beinhaltet, erhalten mittelständische Unternehmen eine Komplettlösung für ihren Recruiting-Prozess.

# Vorteile der KI-gestützten Recruiting-Software

KI-gestützte Software bieten gleichermaßen Vorteile für Unternehmen und für Bewerber:innen. Ein besonderer Pluspunkt der KI-Systeme ist ihre schnelle und effiziente Arbeitsweise. Unternehmen können sich darauf verlassen, dass die intelligenten Tools ihre Stellen genau da bewerben, wo sich auch die potenziellen Kandidat:innen befinden. Bewerber:innen und Unternehmen finden dadurch schneller zueinander.

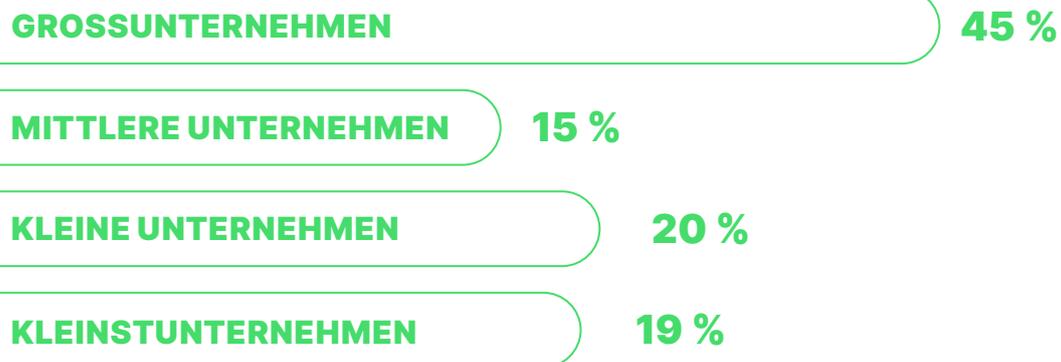
## Hier noch einmal im Detail:

- **Effizienzsteigerung:** KI-gestützte Tools beschleunigen den Bewerbungsprozess. Das zentrale Hilfsmittel ist hier die Automatisierung. Für Personal:innen reduzieren sich damit manuelle repetitive Aufgaben und es bleibt mehr Zeit für die wichtigen Prozesse innerhalb des Recruitings.
- **Verkürzung der Time-to-Hire:** Durch die algorithmusgestützte Veröffentlichung der Jobangebote finden mittelständische Unternehmen schneller die passenden Bewerber:innen.
- **Verbesserung der Qualität der Neueinstellungen:** Die zielgerichtete Schaltung der Stellenausschreibungen erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sich Kandidat:innen mit den passenden Qualifikationen bewerben.
- **Freisetzung von Ressourcen für strategische Aufgaben:** Wenn Tools und Software die Fleißarbeit übernehmen, bleibt den Recruiter:innen mehr Zeit, um sich auf strategische Aufgaben zu konzentrieren. Mit der Automatisierung der routinemäßigen Aufgaben werden somit Ressourcen frei.

# Strategische Vorteile für KMUs

## Verteilung Mitarbeiter:innen nach Unternehmensgröße

Quelle: [destatis.de](https://www.destatis.de)



Manche kleine und mittelständische Unternehmen scheuen sich noch davor KI einzusetzen. Dabei können gerade sie von intelligenten Tools profitieren. Ganze [55 % aller Erwerbstätigen](#) arbeiteten laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2022 in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Doch im gleichen Atemzuge sei genannt, dass gerade in diesen Unternehmen Personalabteilungen eher dünn besetzt sind. Vielfach kümmern sich in kleineren Unternehmen die gleichen Personen um das Personalmarketing, den Bewerbungsprozess, die Einstellungen und die strategische Ausrichtung des Recruitings. Um trotzdem die Anzahl an Bewerbungen und Einstellungen zu bewältigen, ist es sinnvoll, auf intelligente Software im Recruiting zu setzen.

-  **Wettbewerbsfähigkeit von Mittelständlern im Vergleich zu Großkonzernen:**

Mittelständler können durch den Einsatz von KI im Recruiting ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken und sich im Wettbewerb um Talente besser positionieren. Warum? Ganz einfach, durch die KI-gestützten Werkzeuge wird der Bewerbungsprozess bei gleichem personellen Aufwand verkürzt. Mittelständische können dadurch mit der Geschwindigkeit großer Unternehmen mithalten und die besten Talente rekrutieren.
  
-  **Förderung von Innovation:**

Mittelständische Unternehmen sind alles andere als „altbacken“. Der Einsatz moderner Recruiting-Technologien fördert zusätzlich die innovative Unternehmenskultur und kann sowohl bei der Ideenentwicklung unterstützen als auch Perspektiven aufzeigen. Dies führt nicht zuletzt auch bei den Bewerber:innen zu einem positiven Bild.
  
-  **Gewinnung und Bindung der besten Talente:**

Neue Mitarbeiter:innen gilt es langfristig an das Unternehmen zu binden, um die Investitionen aus dem Bewerbungsprozess rentabel zu machen. Durch eine effektive und effiziente Recruiting-Strategie können KMUs die besten Talente anziehen und langfristig binden - vor allem, wenn sie KI-Software einbinden. Zum einen werden die Talente gefunden, die perfekt ins Unternehmen passen, was die Basis einer langfristigen Mitarbeiter:innenbindung ist. Zum anderen kann KI dabei helfen, auch bei bestehendem Personal unentdeckte Talente zu erkennen und zu fördern. Selbst nach Beendigung des Recruiting-Prozesses kann KI auf diese Weise zur Effizienz im Personalwesen beitragen.

# Rechtliche Vorgaben zu KI im Recruiting

Mitte Juni 2024 haben die [EU-Mitgliedstaaten die KI-Verordnung \(AI-Act\)](#) verabschiedet. Erst kürzlich, am 1. August 2024, ist der AI-Act schließlich in Kraft getreten. Die Verordnung schafft einen einheitlichen rechtlichen Rahmen für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der EU, um sicherzustellen, dass KI-Systeme sicher, transparent und anti-diskriminierend sind.

Vor allem im Bereich des Personalwesens, in dem stets mit teils sensiblen personenbezogenen Daten gearbeitet wird, ist die Wahrung der rechtlichen Grundlagen unabdingbar. Aktuell sind beim Einsatz von KI im Recruiting [verschiedene gesetzliche Vorgaben](#) zu beachten. Dazu gehören das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Datenschutzbestimmungen wie die DSGVO und das BDSG.

## Allgemeine Datenschutzverordnung (DSGVO)

Im Mai 2018 trat die [europäische Datenschutzgrundverordnung](#) in Kraft. An vielen Ecken und Enden hat dies zu hastigen Überarbeitungen der Grundlagen für die Datenverarbeitung geführt. Selbstredend war die DSGVO vor allem auch für das Personalwesen in sämtlichen Unternehmen eine Herausforderung. Nach der Übergangszeit musste im Frühling 2018 eine solide Datenschutzerklärung mit der entsprechenden Handhabung des Umgangs mit personenbezogenen Daten parat stehen.

Die Datenschutzgrundverordnung regelt zum Beispiel die Fristen für das Löschen von Bewerber:innendaten, aber auch die Ansprüche auf Auskünfte. Daten zu Personen wie Bewerber:innen dürfen seither nur in bestimmtem Rahmen gespeichert bzw. aufbewahrt werden. Die DSGVO stellt so sicher, dass personenbezogene Daten der Bewerber:innen geschützt und transparent verarbeitet werden.

Bei der Einführung von Künstlicher Intelligenz in den Bewerbungsprozess sollten die DSGVO unbedingt eingehalten und die Datenschutzerklärung entsprechend angepasst werden.

## **Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)**

Das [Bundesdatenschutzgesetz](#) ist eine Ergänzung zur DSGVO. Es regelt und spezifiziert den Umgang mit personenbezogenen Daten in Deutschland und berücksichtigt zusätzliche Datenschutzerfordernungen.

Kurz nach der DSGVO ist das BDSG am 25. Mai 2018 in Kraft getreten. Es bezieht sich vor allem auf die Bereiche, in denen die DSGVO den Mitgliedstaaten Gestaltungsspielräume einräumt. Zudem setzt das BDSG wesentliche Teile der Richtlinie (EU) 2016/680 (Datenschutz-Richtlinie Polizei und Justiz) um.

## **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Um einen fairen Bewerbungsprozess zu gewährleisten, müssen sich Personaler:innen an das [allgemeine Gleichbehandlungsgesetz](#) halten. Das AGG ist dazu da, Diskriminierung im Bewerbungsprozess zu verhindern.

In Kraft getreten ist das AGG bereits im August 2006. Zum Ende des Jahres 2022 erhielt es eine Überarbeitung. Das Gesetz zielt darauf ab Diskriminierungen „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

Künstliche Intelligenz analysiert Bewerbungen wie bereits erwähnt auf der Basis von vorher festgelegten, objektiven Kriterien. Dennoch sollte sichergestellt werden, dass die Kriterien nicht dennoch zur Benachteiligung bestimmter Bewerber:innen führt.

## **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)**

Das Gesetz, das es bereits seit einer langen Zeit gibt, ist das Betriebsverfassungsgesetz. In Kraft getreten ist das Gesetz Anfang 1972 und es regelt die Mitbestimmung der Arbeitnehmer:innen bei Angelegenheiten, die direkt ihren Arbeitsplatz betreffen.

Bei Vorhandensein eines Betriebsrats muss dieser in den Entscheidungsprozess zur Einführung von KI-Systemen eingebunden werden.

## **AI-Act**

Im Mai verabschiedete die EU mit dem AI-Act ein weltweites Regelwerk zur Künstlichen Intelligenz. Der AI Act verfolgt einen risikobasierten Ansatz: Je höher das Risiko einer KI-Anwendung, desto strenger sind die Vorschriften. Systeme mit unakzeptablem Risiko, wie manipulative KI oder Social Scoring, sind verboten. Es besteht zudem eine Transparenzpflicht für künstlich erzeugte Inhalte. Hochriskante KI-Systeme, etwa in der Infrastruktur oder im Gesundheitswesen, müssen strenge Anforderungen erfüllen, während geringeres Risiko weniger strenge Auflagen erfordert.



# Grenzen und zukünftige Entwicklungen

## Grenzen der KI im Recruiting

Ein Bewerbungsprozess ist menschenzentriert, schließlich geht es ja auch darum, Personen zu bewerten, mit ihnen ins Gespräch zu kommen und später mit ihnen zu arbeiten. Es ist daher klar, dass Künstliche Intelligenz im Recruiting auch an Grenzen stößt und der menschliche Faktor zum Tragen kommt.

KI kann Daten analysieren und Vorhersagen treffen, jedoch nicht alle menschlichen Faktoren wie die kulturelle Passung von Bewerber:innen beurteilen. Zudem wünschen sich Kandidat:innen auch den Austausch mit einem echten Menschen, da dies ein Teil der Wertschätzung innerhalb des Auswahlprozesses ist. Sowohl die Bewerber:innen als auch die Recruiter:innen nehmen sich Zeit, um mit dem jeweils anderen Menschen zu sprechen und sich vorzustellen. Genau das kann KI nicht leisten.

## **Weiterentwicklung der KI-Technologien für Mittelständler im Recruiting**

KI-Technologien entwickeln sich fortlaufend weiter. In der Zukunft werden sich daher vor allem für mittelständische Unternehmen neue Möglichkeiten eröffnen, um ihre Recruiting-Prozesse zu optimieren. Ein wichtiger Faktor werden sicherlich die Spracherkennungsanalyse und die Datenanalyse sein, die sich weiterverbessern und noch präzisere Ergebnisse liefern werden.

## **Langfristige Perspektiven und Auswirkungen auf die Arbeitswelt**

Künstliche Intelligenz hat bereits einen wesentlichen Einfluss auf unsere Arbeitswelt. In der Zukunft wird sie unsere Art zu arbeiten aber noch weitreichender verändern. Die Anwendungsgebiete werden zunehmen und die Scheu vor der Nutzung der Technologien wird sich reduzieren. Die kontinuierliche Integration von KI wird damit auch neue Anforderungen an Recruiting und Personalmanagement stellen. Skills und Fähigkeiten im Bereich KI werden zukünftig stärker gefragt sein und auch die Fortbildung bestehender Mitarbeiter:innen notwendig machen.

## Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Integration von Künstlicher Intelligenz in den Recruiting-Prozess bietet mittelständischen Unternehmen eine vielversprechende Möglichkeit zur Effizienzsteigerung und Verbesserung der Bewerber:innenqualität. Trotz der erheblichen Fortschritte, die durch den Einsatz von KI erzielt werden können, ist es jedoch wichtig, die Technologie gezielt und durchdacht einzusetzen, um ihre Vorteile voll auszuschöpfen und gleichzeitig potenzielle Herausforderungen zu bewältigen.

Künstliche Intelligenz ist ein entscheidender Faktor für die Zukunft des Recruitings, da sie Effizienz und Qualität erheblich steigern kann. Es wird nicht nur der Bewerbungsprozess optimiert, Kosten und Ressourcen gespart sowie die Passgenauigkeit neuer Mitarbeiter:innen gesteigert. Die Bewerbungserfahrung von Bewerber:innen wird auch verbessert und die Innovationskultur des Unternehmens wird gefördert.

Die Implementierung von KI-gestützten Tools in den Recruiting-Prozess sollte jedoch durchdacht sein und immer auf der Basis der rechtlichen Anforderungen geschehen. So umgehen Unternehmen Probleme in der Performance und mit dem Datenschutz.

Um das volle Potenzial der KI-Software nutzen zu können, sollten sich mittelständische Unternehmen mit den Möglichkeiten vertraut machen. Hierzu gehört auch die Aus- und Fortbildung des bestehenden Personals. Diese wichtige Investition stellt sicher, dass die Tools und Software am Ende korrekt verwendet werden.



Durch die Umsetzung dieser Empfehlungen können mittelständische Unternehmen ihre Recruiting-Prozesse modernisieren, die Effizienz steigern und die Qualität der Neueinstellungen verbessern. Plattformen wie [Yourfirm.de](https://www.yourfirm.de) erleichtern die Nutzung Künstlicher Intelligenz für den Recruiting-Prozess enorm.

**Besuchen Sie [Yourfirm.de](https://www.yourfirm.de) für weitere Informationen und starten Sie noch heute mit der Optimierung Ihres Recruiting-Prozesses.**

**RECRUITING-PROZESSE OPTIMIEREN**

## Extra Info:

- [Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\).](#)
- [BMI. Bundesdatenschutzgesetz.](#)
- [BMAS. Betriebsverfassungsgesetz \(BetrVG\).](#)
- [Destatis. Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen.](#)
- [Destatis. Pressemitteilung: Arbeitsmarktstatistik – Fachkräftemangel 2023\).](#)
- [DSGVO-Gesetz. Datenschutz-Grundverordnung \(DSGVO\).](#)
- [Europäisches Parlament. Was ist Künstliche Intelligenz und wie wird sie genutzt?.](#)
- [Haufe. AI Act: Das KI-Gesetz der EU.](#)
- [Haufe. HR und KI: Wo die rechtlichen Fallen lauern.](#)
- [IQB. Künstliche Intelligenz in Bewerbungsprozessen.](#)
- [Lunisa. Die 5 größten Herausforderungen im Recruiting.](#)
- [Recruitee. Herausforderungen im Recruiting.](#)
- [Spiegel. Studie: Fehlende Arbeitskräfte kosten über 80 Milliarden im Jahr.](#)
- [Statista. Arbeitslosenquote in Deutschland seit 1995.](#)
- [Statista. Jahresdurchschnittswerte des Bestands an offenen Arbeitsstellen.](#)
- [Statista. Vakanzzeit von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen ausgewählter Engpassberufe in Deutschland.](#)
- [Wollmilchsau. Online Recruiting Studie 2023.](#)
- [Personalwirtschaft. KI im Employer Branding.](#)

**yourfirm** 

[www.yourfirm.de](http://www.yourfirm.de)