

[Kontakt \(/kontakt\)](#) [Best of Swiss Web \(/best-of-swiss-web\)](#) [Best of Swiss Apps \(/best-of-swiss-apps\)](#) [E-Paper \(/e-paper\)](#) [Abonnement \(/abonnement\)](#) [Shop \(/shop\)](#) [Mediadaten \(/mediadaten\)](#)

(/)

» [NEWSLETTER \(/newsletter\)](#)

[NEWS \(/news\)](#) [STORIES \(/stories\)](#) [MEINUNGEN \(/meinungen\)](#) [STUDIEN \(/studien\)](#) [DOSSIERS \(/dossiers\)](#) [SPECIALS \(/specials\)](#) [EVENTS \(/events\)](#) [PARTNERZONE \(/partnerzone\)](#) [SERVICE \(/service\)](#)



56 % aller Büroangestellten
langweilen sich in Meetings.

Erfahren Sie mehr 

SHARP
Be Original.

(<https://adserver.adtech.de/?adlink/780.6/6291807/0/5401/AdId=19443850;BnId=2;itime=186976120;gdpr=0;>)

[NEWS \(/NEWS\)](#)

Künstliche Intelligenz in Bewerbungsverfahren

Wie KI im Bewerbungsprozess die Nerven schont

Mi 20.03.2019 - 08:00 Uhr | Aktualisiert 20.03.2019 - 08:00

von [Linus Bauer \(/user/19903\)](#)

Künstliche Intelligenz ist vielerorts im Einsatz, denn die Möglichkeiten von KI sind vielseitig, auch für den HR-Sektor. Die Automatisierung von Rekrutierungsprozessen birgt jedoch einige Tücken. Befürworter und Kritiker äussern sich zur Verwendung der Technologie im Bewerbungsprozess.



(Source: PhonlamaiPhoto / iStock.com)

Künstliche Intelligenz (KI) lässt sich in Rekrutierungsprozessen auf viele Arten einsetzen. So ist sie in der Lage, passende Kandidaten für einen Job selbstständig aufzuspüren und direkt Kontakt aufzunehmen. Die Daten bezieht sie von Plattformen wie Xing oder LinkedIn. Die Sichtung der anschliessend eingehenden Bewerbungen lässt sich ebenfalls an einen Computer auslagern. Im Abgleich mit den Vorgaben für einen Job entscheidet die KI dann, ob ein Kandidat interessant ist. Die Analyse der Interviews übernimmt die KI auch gleich. Computerprogramme analysieren Stimme, Mimik und Gestik von Bewerbern. Stimmt der Ausdruck mit demjenigen von erfolgreichen Mitarbeitern überein, priorisiert die KI den entsprechenden Bewerber.

Diese Website verwendet Cookies und Analysetools, um die Nutzerfreundlichkeit der Website zu verbessern und die Werbung von Netzmedien und Werbepartnern zu personalisieren. Weitere Infos:

[Datenschutzerklärung](#)

(<https://www.netzwoche.ch/datenschutzerklaerung>)

Ich stimme zu

Streitpunkt Transparenz

So oder ähnlich laufen automatisierte Rekrutierungsprozesse ab. KI liesse sich grundsätzlich in HR-Abteilungen aller Unternehmen und Branchen einsetzen, sagt Sebastian Rahm, Senior Department Manager Digital Unit beim Personalvermittler Hays. Gemäss Rahm eignen sich automatisierte Bewerbungsprozesse im Speziellen für die Rekrutierung von jungen Mitarbeitern, denn "die jüngere Generation ist offen für neue, digitale Prozesse".

Für Bewerber bringt die Interaktion mit KI Vor- und Nachteile. Thilo Stadelmann, Professor für Künstliche Intelligenz an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), sieht etwa Potenzial für mehr Transparenz. Durch die nachvollziehbare Entscheidungslogik von KI bekommen Kandidaten für Ab- und Zusagen klare Gründe statt standardisierte Aussagen geliefert. Falls die Selektionskriterien hingegen nicht transparent sind, nehmen Kandidaten die Entscheidungen möglicherweise als willkürlich wahr. Dieser Meinung ist Philipp Zimmermann, Mediensprecher der Unia.

Ein klarerer Nachteil beim Einsatz von KI besteht in der schwindenden Empathie. Roboter seien noch nicht wirklich in der Lage, menschliche Emotionen zu lesen, zu verstehen oder zu imitieren, meint Claudia Winkler, CEO der Rekrutierungsplattform Lionstep. In stressigen Bewerbungssituationen zögen es die meisten Bewerber vor, gegenüber einem empathischen Menschen statt bloss einem Computer zu sitzen, sagt auch Stadelmann von der ZHAW.

"Automatisierung von nervigen Tätigkeiten"

Für Unternehmen biete der Einsatz von KI in Rekrutierungsprozessen einige Vorteile. Stadelmann nennt etwa die "Automatisierung von nervigen Tätigkeiten". Auf Stellenausschreibungen bekämen Arbeitgeber stets viele Bewerbungen, bei denen schnell klar sei, dass der Kandidat nicht geeignet sei. Eine KI sei in der Lage, offensichtlich unpassende Bewerbungen auszufiltern. "Personalern können sich dann auf ihre Kernkompetenz – den direkten Austausch mit Menschen – fokussieren", sagt Rahm von Hays.

Ein sehr wichtiger Aspekt ist die "Voreingenommenheit" von KI. Julien Gibert, Executive Director bei der Pagegroup, ist der Meinung, dass sich durch KI unbewusste Vorurteile minimieren liessen. Algorithmen würden demografische Faktoren wie Geschlecht, Alter oder Hautfarbe ignorieren – vermutlich. Denn "wenn bei den Entscheidungen, aus denen die KI lernt, Voreingenommenheit im Spiel war, wird die KI diese übernehmen", sagt Gibert.

Eine komplette Automatisierung von Rekrutierungsprozessen sei trotz aller Möglichkeiten unrealistisch, meint Winkler von Lionstep. Menschen seien stets besser in der Einschätzung einer spezifischen Situation. Der Einsatz von künstlicher Intelligenz in Einstellungsverfahren sei vor allem als Unterstützung zu sehen.

[KÜNSTLICHE INTELLIGENZ \(/TAGS/KUENSTLICHE-INTELLIGENZ\)](#) [KI \(/TAGS/KI\)](#) [JOBS \(/TAGS/JOBS\)](#)

WEBCODE: DPF8_129842

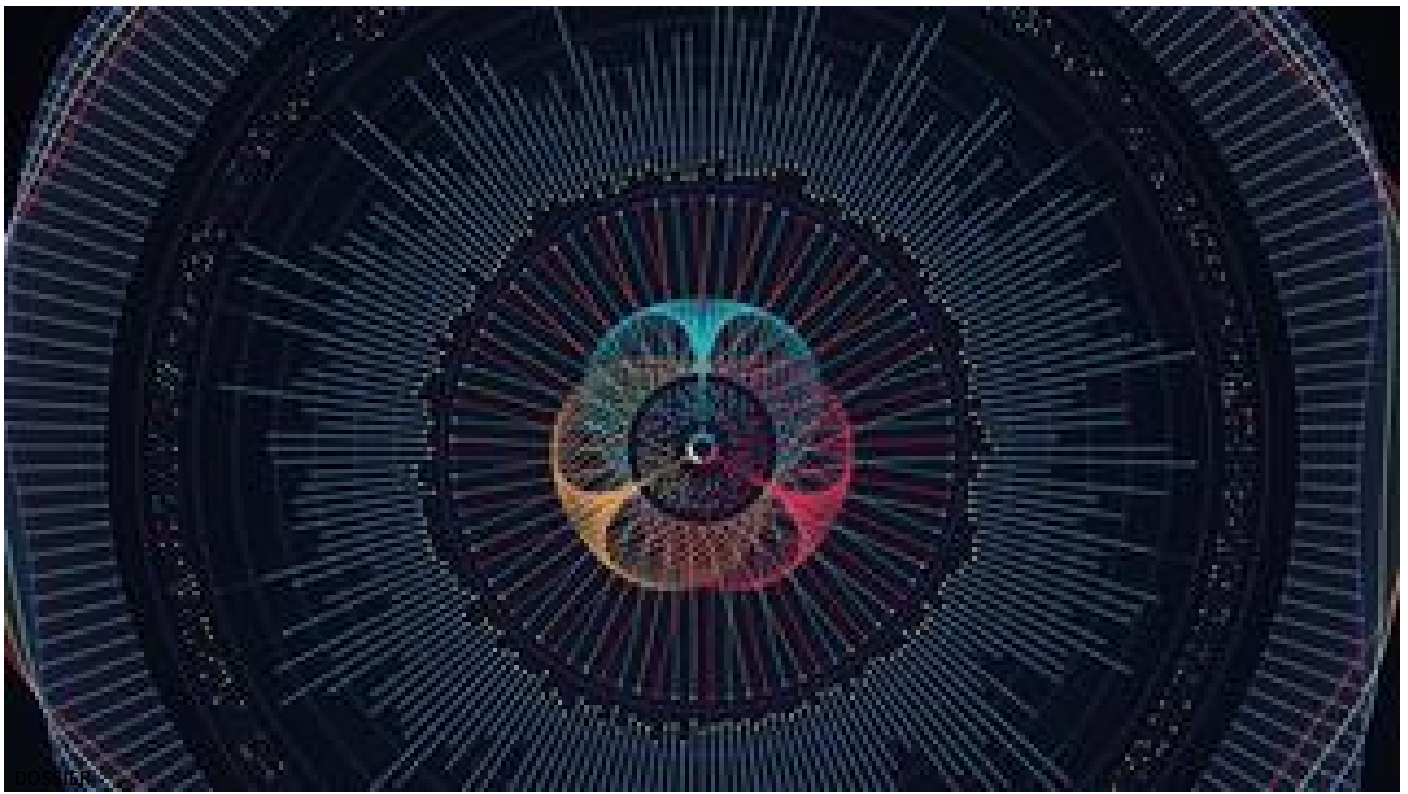
KOMMENTARE



(<https://adserver.adtech.de/?adlink/780.6/6291808/0/170/AdId=19471074;BnId=2;jtime=186976002;gdpr=0;>)

Diese Website verwendet Cookies und Analysetools, um die Nutzerfreundlichkeit der Website zu verbessern und die Werbung von Netzmedien und Werbepartnern zu personalisieren. Weitere Infos:
[Datenschutzerklärung](#)
(<https://www.netzwoche.ch/datenschutzerklaerung>)

Ich stimme zu



Netzwoche Nr. 05/2019

22.03.2019 - 14:40 Uhr

([/dossier/netzwoche-nr-052019](#))

ZUM THEMA

[Digitalisierung im Gesundheitswesen](#)

Wie KI und Apps die Telemedizin ins digitale Zeitalter hieven

([/stories/2019-03-18/wie-ki-und-apps-die-telemedizin-ins-digitale-zeitalter-hieven](#))

[Fachbeitrag](#)

Auf KI basierende Stimmen- und Spracherkennung für KMUs

([/news/2019-03-14/auf-ki-basierende-stimmen-und-spracherkennung-fuer-kmus](#))

[Datenschutz](#)

IBM pfeift für KI-Tests auf Flickr-Bildrechte

([/news/2019-03-14/ibm-pfeift-fuer-ki-tests-auf-flickr-bildrechte](#))

[Fachkräftemangel](#)

ICT-Ausbildung auf gutem Weg

([/studien/2016-09-14/ict-ausbildung-auf-gutem-weg](#))



56 % aller Büroangestellten
langweilen sich in Meetings.

Erfahren Sie mehr 

SHARP
Be Original.

(<https://adserver.adtech.de/?adlink/780.6/6291809/0/170/AdId=19394737;BnId=1;itime=186976874;gdpr=0;>)

Diese Website verwendet Cookies und Analysetools, um die Nutzerfreundlichkeit der Website zu verbessern und die Werbung von Netzmedien und Werbepartnern zu personalisieren. Weitere Infos:

[Datenschutzerklärung](#)

(<https://www.netzwoche.ch/datenschutzerklaerung>)

Ich stimme zu