

# KI und Recruiting

*CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN*

---

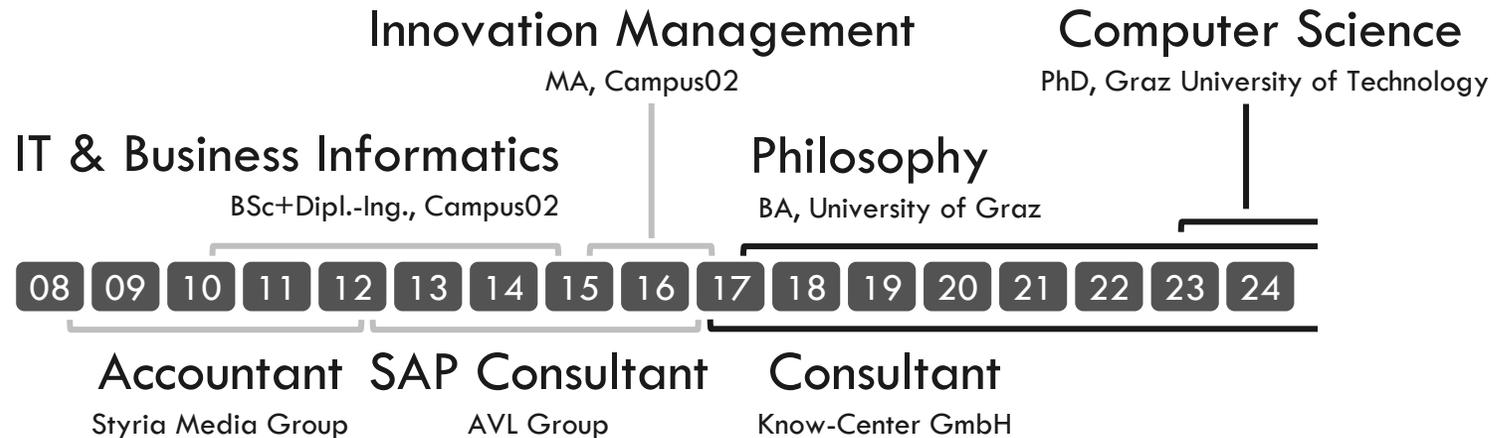
Christof Wolf-Brenner

[cbrenner@know-center.at](mailto:cbrenner@know-center.at)





## Dipl.-Ing. Christof Wolf-Brenner, MA



# Chancen



## Motivatoren



### Effizienzsteigerung

- Skalierung
- Zeitersparnis
- Prozessoptimierung
- Kostensenkung
- Entlastung



### Qualitätssteigerung

- Matching-Genauigkeit
- Objektivität
- Personalisierung
- Unkonventionelles Matching

## LERNEN AUS BEISPIELEN

DATENANALYSE



**MASCHINELLES LERNEN**

Klassifikation  
Regressionsanalyse

Bild: istockphoto.com

## LERNEN OHNE BEISPIELE

DATENANALYSE



**MASCHINELLES LERNEN**

Ähnlichkeitsanalyse  
Ausreißer-Erkennung

Bild: istockphoto.com

## LERNEN DURCH FEEDBACK

DATENANALYSE



**MASCHINELLES LERNEN**

Bestärkendes Lernen

Bild: istockphoto.com

## Gedankenexperiment: Der Bewerber:innenfilter



### Mitarbeiter:innen

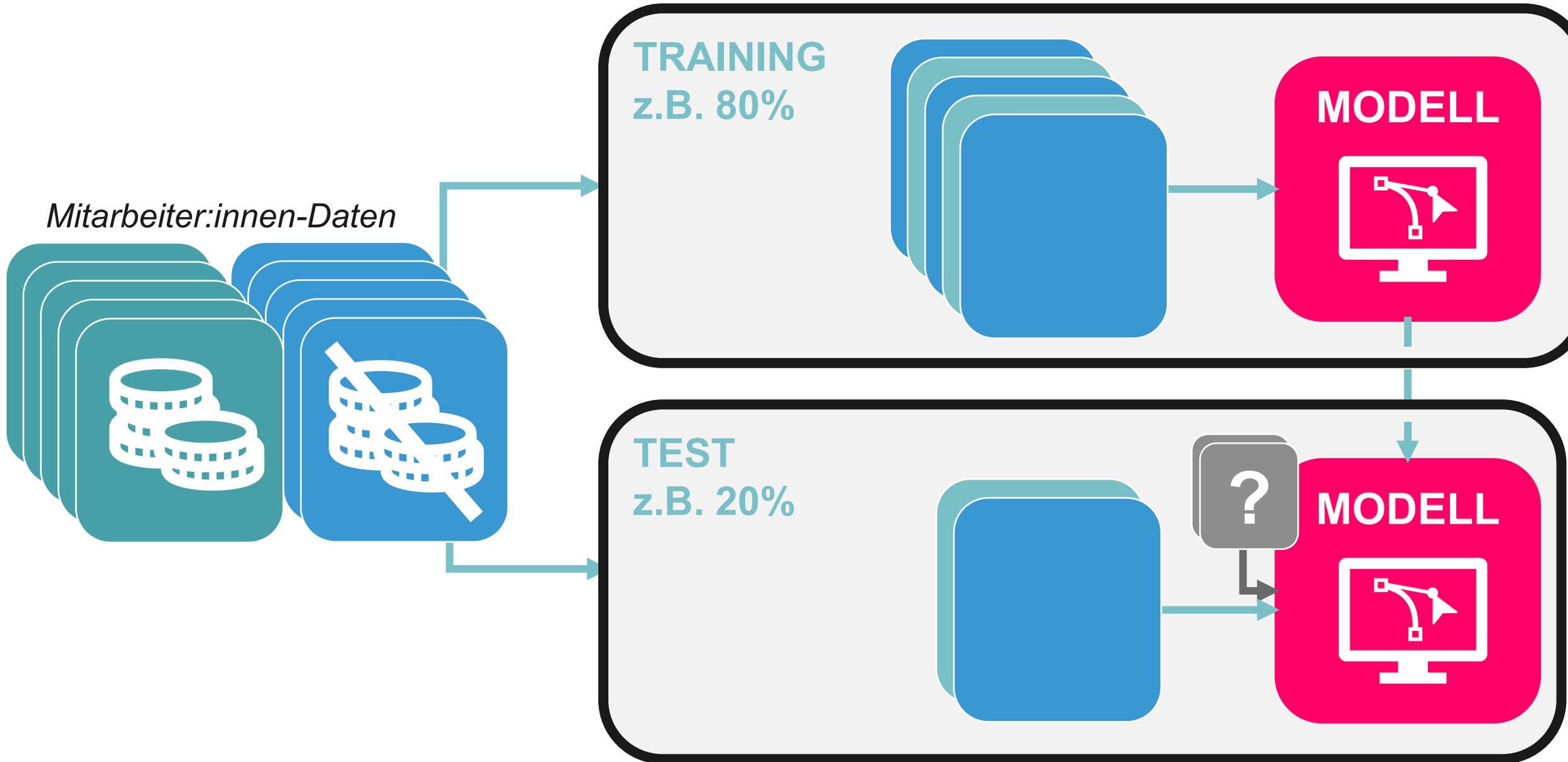
*Geschlecht, Altersgruppe, Herkunftsland, Bildung,  
Berufsgruppe, DISG-Typ, Leistungsprämie (ja/nein)*

## Gedankenexperiment: Der Bewerber:innenfilter

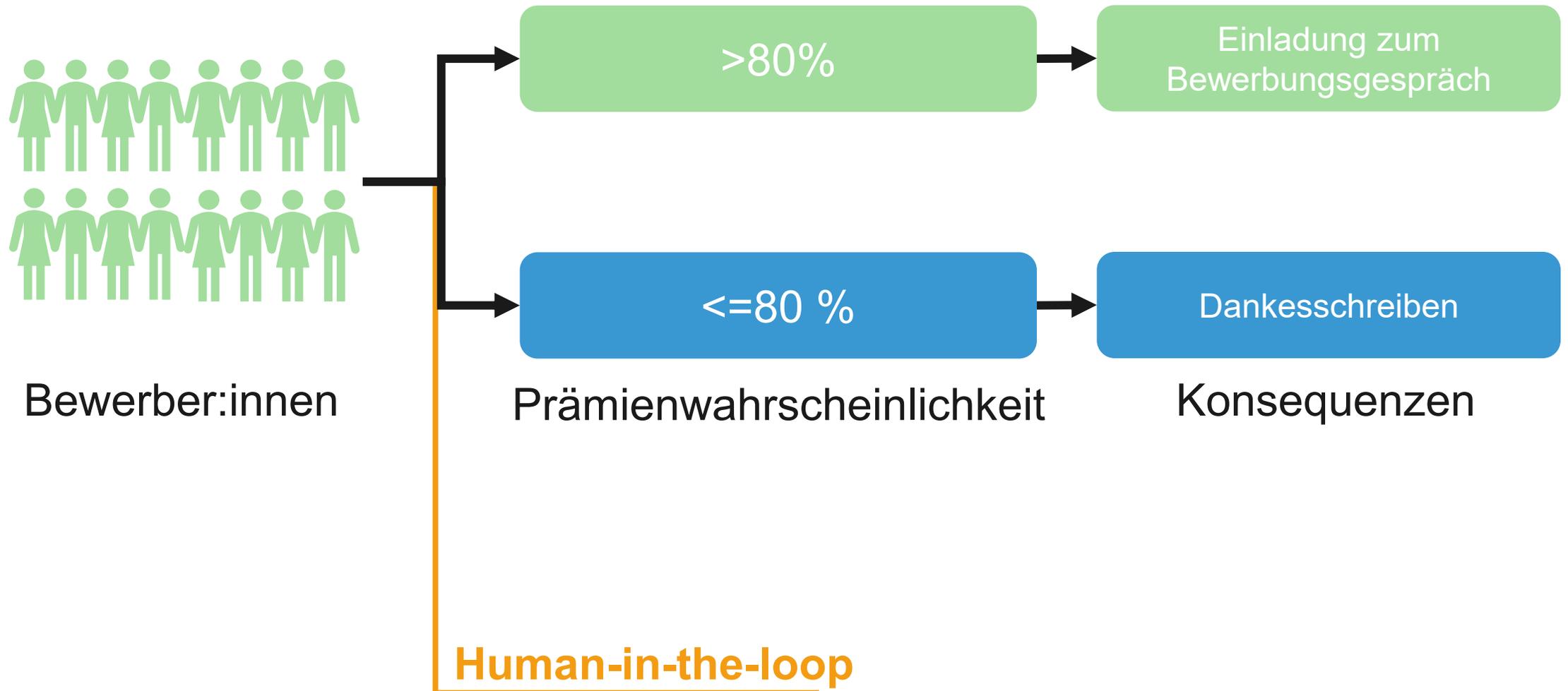


**Bewerber:innen**

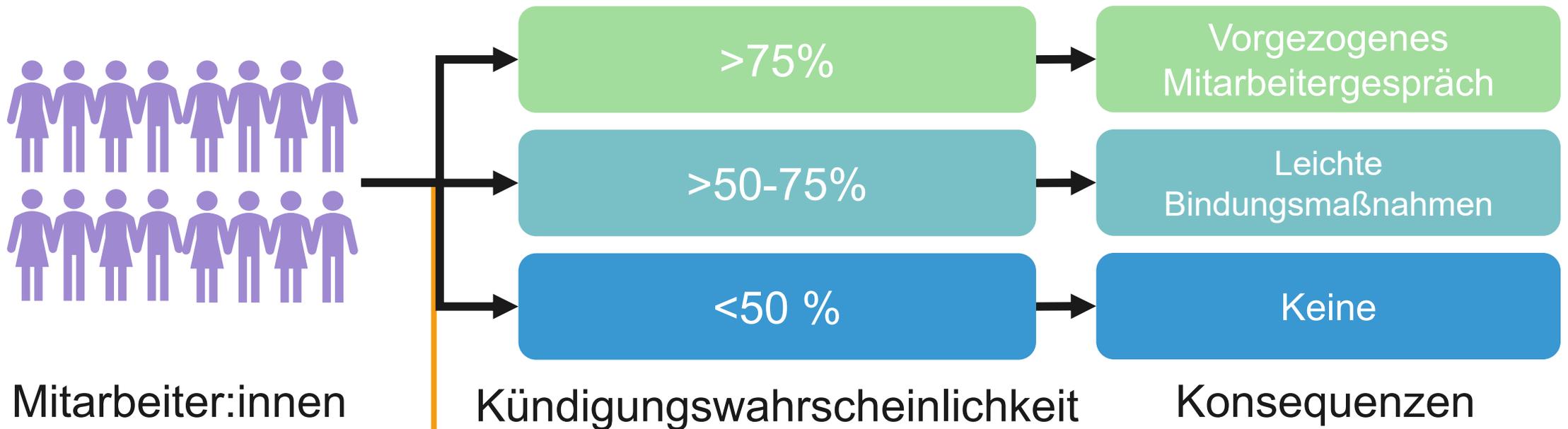
*Geschlecht, Altersgruppe, Herkunftsland, Bildung,  
Berufsgruppe, DISG-Typ,*



## Gedankenexperiment: Der Bewerber:innenfilter



## Gedankenexperiment: Mitarbeiter:innen-Churn



Mitarbeiter:innen

Kündigungswahrscheinlichkeit

Konsequenzen

**Human-in-the-loop**

# Herausforderungen



## Amazon's KI Recruiting Experiment (2014-2018)



x 2,5 Mio →



*Bewerber:innen automatisiert und objektiv bewerten, Top-Talente identifizieren*

## Amazon's KI Recruiting Experiment (2014-2018)

---

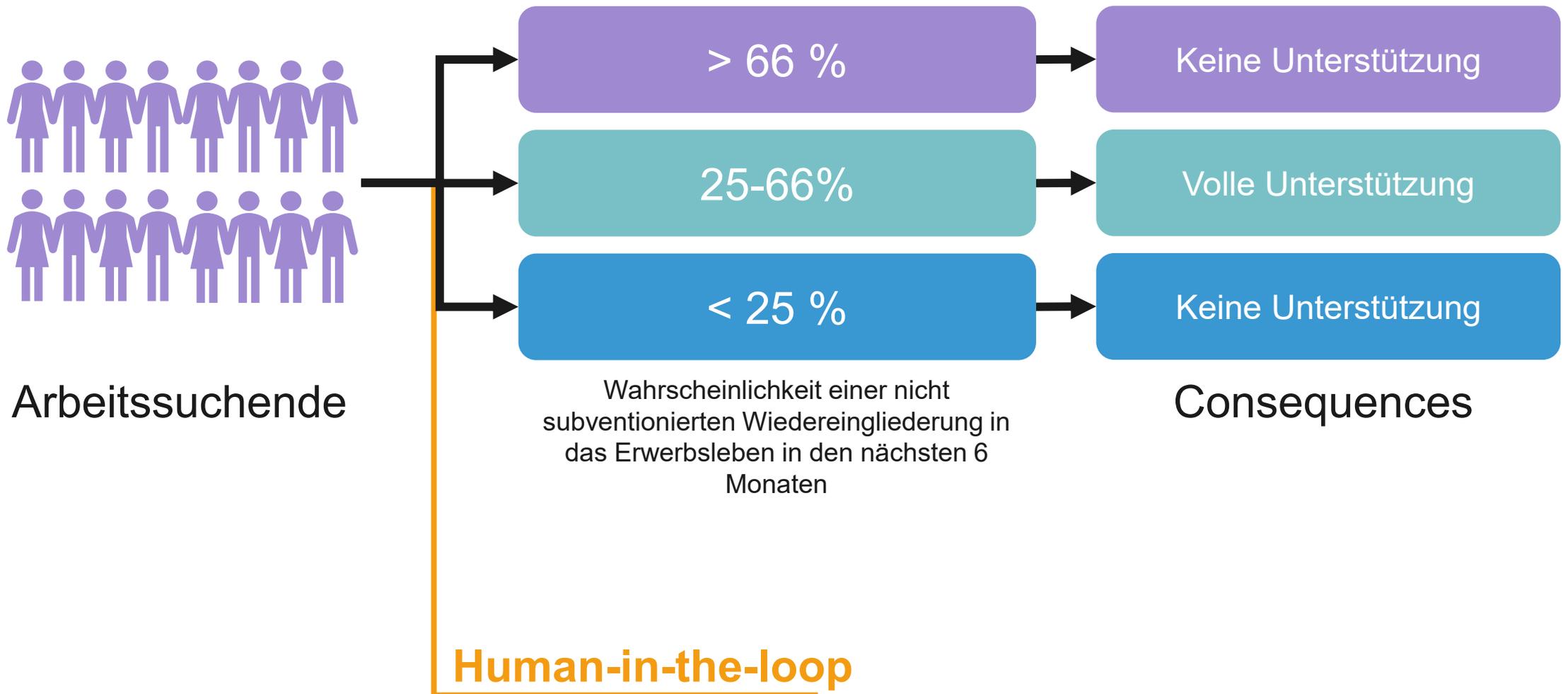
### Das KI-Modell bevorzugte männliche Bewerber

- Die Trainingsdaten spiegelten historische Geschlechterungleichheiten in der Tech-Branche wider: 90% männliche Bewerber.
- Lebensläufe mit Begriffen wie „women's“ oder von Absolventinnen reiner Frauenhochschulen wurden systematisch abgewertet.
- Amazon stellte das Projekt aufgrund unzuverlässiger und diskriminierender Ergebnisse ein, nutzte jedoch einige Funktionen weiter in stark vereinfachter Form.

### Lehren für die Branche

- Unternehmen, die KI im Recruiting einsetzen, müssen Datenqualität, Bias und Transparenz adressieren, um ähnliche Probleme zu vermeiden. Die Sicherstellung von Fairness und Nachvollziehbarkeit in automatisierten Einstellungsprozessen bleibt eine zentrale Herausforderung.

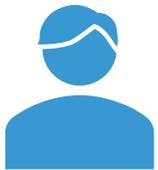
## AMS Algorithmus (2020)



# AMS Berufsinformat (2024)

The screenshot shows a chat window titled "Berufsinformat". At the top right, there are icons for full screen, delete, menu, and close. The main heading is "Frag dich schlau...". Below it, the date and time "Fr., 09:36" are displayed. A message from the system reads: "... zu Beruf und Ausbildung. Aber bitte gib aus Datenschutzgründen keine persönlichen Daten ein, ich benötige diese nicht - [mehr dazu hier](#). Ich bin kein echter Mensch sondern eine Maschine und ich kann mich auch manchmal irren oder fehlerhafte Antworten geben. [Mehr Infos](#)." Below the message are three question bubbles: "Ist Lehre oder Schule besser?", "Welche Kompetenzen sind bei einem Elektrotechniker wichtig?", and "Ich spiele gerne Computergames. Gibt es auch Jobs in diesem Bereich?". At the bottom, there is a text input field labeled "Nachricht eingeben" and a send button.

## Case #2: AMS Berufsinformat



Ich bin ein 16-jähriger Junge, welchen Karrierepfad würdest du mir empfehlen?

Mechaniker!



Ich bin ein 16-jähriges Mädchen, welchen Karrierepfad würdest du mir empfehlen?

Kosmetikerin!



Arbeitsmarktservice  
Österreich

## Takeaway

---

### Chancen durch den KI-Einsatz im Recruiting

- Effizienzsteigerung durch Automatisierung und Entlastung von Recruitern
- Qualitätsverbesserung durch präziseres Matching und objektive Entscheidungen.

### Herausforderungen

- Schlechte/unvollständige/veraltete Trainingsdaten.
- Intransparente Prognosen
- Datenschutz & Datensicherheit

→ Erfolgreiches Recruiting mit KI erfordert hochwertige Daten, Anpassungsfähigkeit in der Umsetzung und Einbezug von Feedback.

# KI und Recruiting

*CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN*

---

Christof Wolf-Brenner

[cbrenner@know-center.at](mailto:cbrenner@know-center.at)

