

# „Hausarbeit schreiben lassen“ Ghostwriter Agentur



## Evolution und Ethik im Recruiting: Der Einfluss digitaler Technologien und Künstlicher Intelligenz auf moderne Einstellungsprozesse

### Hausarbeit

im Studiengang Betriebswirtschaftslehre  
in der Fakultät [xxx]  
der Universität [xxx]

Lehrstuhl: Betriebswirtschaftslehre

Inhaber: Professor Dr. [xxx]

Betreuer/in: [xxx]

Verfasser/in: [Vorname Nachname]

Matrikelnummer: [xxx]

Adresse: [Straße, PLZ Ort]

E-Mail: [xxx]

Studiengang: [z.B. Bachelor Betriebswirtschaftslehre]

[x. Fachsemester / x. Hochschulsesemester]

Datum der Abgabe: [TT.MM.JJJJ]

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	3
2. Die Evolution des Recruiting: Von Printanzeigen zu Analysemethoden im digitalen Zeitalter.....	4
3. Grundlagen der Künstlichen Intelligenz im Recruiting.....	5
4. Die Bausteine eines KI-Systems .....	7
5. Wirtschaftlichkeit von KI-basierten Recruiting-Systemen: Chancen und Risiken ..	9
6. Ethik im digitalen Zeitalter: Herausforderungen und Verantwortung im KI-gestützten Recruiting .....	11
7. Fazit .....	13
Literaturverzeichnis .....	14

## 1. Einleitung

Die Evolution des Recruiting hat sich im Laufe der Zeit dramatisch verändert, von Printmedien im 19. Jahrhundert bis hin zur heutigen Verwendung von fortschrittlicher Künstlicher Intelligenz (KI). Diese Veränderungen reflektieren nicht nur technologische Fortschritte, sondern auch einen tiefgreifenden Wandel in der Art und Weise, wie Unternehmen Talente anziehen, auswählen und einstellen. Mit jedem Entwicklungssprung – von Printanzeigen über Online-Jobbörsen und soziale Netzwerke bis hin zu KI-gesteuerten Analysemethoden – haben sich die Effizienz und die Reichweite des Recruiting-Prozesses signifikant erhöht. Diese Entwicklung hat es ermöglicht, dass Recruiting-Methoden immer präziser und personalisierter auf die Bedürfnisse der Unternehmen und die Erwartungen der Kandidaten zugeschnitten werden können (Hays, o. D., S. 10).

Die zentrale Fragestellung dieser Arbeit lautet: Wie haben die Fortschritte in der digitalen Technologie, insbesondere die Anwendung von KI, die Effektivität und Effizienz des Recruiting-Prozesses beeinflusst, und welche ethischen Überlegungen ergeben sich daraus für die Zukunft? Diese Frage wird durch die Analyse verschiedener Entwicklungsphasen und deren Auswirkungen auf die Rekrutierungsstrategien von Unternehmen beantwortet.

Der Aufbau der Arbeit gliedert sich in drei Hauptteile: Zuerst wird ein historischer Überblick gegeben, der die Entwicklung des Recruitings von traditionellen Printmedien bis zur digitalen Ära untersucht. Anschließend wird die Rolle der KI im modernen Recruiting analysiert, einschließlich der direkten Kandidatenansprache und der Optimierung interner Prozesse. Abschließend wird die ethische Dimension der Verwendung von KI im Recruiting betrachtet, um mögliche Herausforderungen und Verantwortlichkeiten zu diskutieren, die mit dem Einsatz dieser Technologien verbunden sind. Die Arbeit schließt mit einer kritischen Bewertung der gesammelten Erkenntnisse und deren Implikationen für die Zukunft des Recruitings ab.

## **2. Die Evolution des Recruiting: Von Printanzeigen zu Analysemethoden im digitalen Zeitalter**

Die Geschichte des Recruitings ist eine Geschichte des stetigen Wandels und der Anpassung an neue Technologien und gesellschaftliche Entwicklungen. Bevor das Internet zum Dreh- und Angelpunkt des Alltags wurde, waren im 19. Jahrhundert bis in die 1990er-Jahre hinein Printmedien die Hauptträger von Stellenanzeigen. Zeitungen und Fachmagazine dominierten den Markt, und Bewerber suchten auf diesen Seiten nach potenziellen Karrieremöglichkeiten. Das Printmodell war damals effektiv, erreichte aber nur eine lokale oder höchstens regionale Leserschaft (Hays, o. D., S. 10).

Mit dem Aufkommen des Internets und dem Eintritt in die 1990er-Jahre vollzog sich der erste Entwicklungssprung: Jobbörsen entstanden. Stellenausschreibungen und Bewerbungsrunden verlagerten sich zunehmend in das World Wide Web. Die Vorteile waren offensichtlich – eine größere Reichweite und eine effizientere Abwicklung des Bewerbungsprozesses. Das physische Papier verlor allmählich an Bedeutung und wurde durch digitale Anzeigen ersetzt (Hays, o. D., S. 10).

Der nächste Schritt in dieser Evolutionskette ereignete sich in den 2000er-Jahren mit dem Aufstieg sozialer Netzwerke. Diese Plattformen eröffneten neue Kanäle und Methoden, um Bewerber zu erreichen und ihr Interesse zu wecken. Sie ermöglichten eine gezieltere Ansprache potenzieller Kandidaten und den Aufbau einer Marke im digitalen Raum (Hays, o. D., S. 10).

Die 2010er-Jahre brachten den dritten Entwicklungssprung: Vertikale Suchmaschinen. Diese aggregierten Stellenanzeigen von verschiedenen Jobbörsen und Personalvermittlerseiten, was die Suche für Bewerber weiter vereinfachte und die Reichweite der Stellenanzeigen nochmals erhöhte (Hays, o. D., S. 10).

In der heutigen Zeit haben wir einen vierten und entscheidenden Entwicklungssprung erlebt, der unter dem Begriff „Finden und Binden“ zusammengefasst wird. Dieser aktuelle Ansatz hebt sich deutlich von den bisherigen Methoden ab. Statt nur zu werben und zu bewerben, nutzen Unternehmen innovative Analysemethoden, um eine möglichst große Anzahl potenzieller Bewerber und Wechselwilliger zu erreichen. Hierbei spielt künstliche Intelligenz (KI) eine zunehmend wichtige Rolle (Hays, o. D., S. 10).

### 3. Grundlagen der Künstlichen Intelligenz im Recruiting

Im Bereich des Recruitings revolutionieren künstliche Intelligenz (KI) und digitale Technologien, wie Unternehmen Talente anziehen, auswählen und einstellen. Die technischen Möglichkeiten von KI-Systemen im Recruiting lassen sich grob in zwei Hauptbereiche gliedern: Aktivitäten „vor den Kulissen“, die sich direkt an die Kandidaten richten, und interne Prozesse „hinter den Kulissen“.

Im Vordergrund, bei den kandidatenorientierten Anwendungen, ermöglicht KI eine verbesserte Ansprache potenzieller Bewerber. Dies geschieht durch zielgerichtete Werbung auf Plattformen, wo sich potenzielle Bewerber aufhalten, wodurch die Reichweite von Stellenanzeigen erhöht und Streuverluste minimiert werden. Weiterhin kann KI durch automatisierte Kommunikationstools wie Chatbots Fragen von Bewerbern in Echtzeit beantworten, was das Engagement und die Zufriedenheit der Kandidaten deutlich steigert. Zusätzlich bietet KI die Möglichkeit, den Bewerbungsprozess durch personalisierte Empfehlungen und Anleitungen zu verbessern, die auf den Interaktionen und früheren Bewerbungsdaten der Kandidaten basieren (Böhm et al., 2021, S. 1-2).

Auf der internen Seite, hinter den Kulissen, trägt KI zur Optimierung von Prozessen bei. Algorithmen können aus einem großen Pool von Bewerbern jene herausfiltern, die am besten zu den geforderten Qualifikationen und der Unternehmenskultur passen, was den Auswahlprozess erheblich effizienter macht. Auch können viele administrative Aufgaben, wie die Vorsortierung von Lebensläufen, die Planung von Interviews und die Verarbeitung von Bewerbungsunterlagen, automatisiert werden, was nicht nur Zeit spart, sondern auch die Effizienz steigert. Darüber hinaus kann KI durch die Analyse großer Datenmengen wertvolle Einsichten liefern, etwa über die Effektivität von Recruiting-Kanälen oder die Vorhersage von Mitarbeiterfluktuation (Böhm et al., 2021, S. 1-2).

Die Unternehmensberatung Hays identifiziert in ihrer Forschung die fortschrittlichen Anforderungen und das zukünftige Potenzial künstlicher Intelligenz (KI) in der Rekrutierung. KI-Systeme sollen nicht nur die Intelligenz des Menschen erreichen, sondern auch die Fähigkeit besitzen, aus gesammelten Informationen zu lernen und selbstständig Entscheidungen zu treffen. Im Kontext des Rekrutierungsprozesses bedeutet dies, dass ein KI-Tool in der Lage sein muss, den passenden Kandidaten zu identifizieren, umfassend zu prüfen und basierend auf vorgegebenen Kriterien eine fundierte Entscheidung über Einstellung oder Ablehnung zu treffen (Hays, o. D., S. 6-7).

Um diesen hohen Ansprüchen gerecht zu werden, setzt die moderne Rekrutierung auf eine Reihe von Schlagworten, Trends und Methoden, die die Effizienz und Genauigkeit des Prozesses steigern sollen. Dazu gehören Robot-Recruiting, E-Recruitment-Systeme, Applicant-Tracking-Systeme (ATS), Talent-Relationship-Management (TRM), mobile Recruiting, One-Click-Bewerbungen, Chatbots, Online-Assessments und Boolesche Suche (Hays, o. D., S. 6-7).

Diese Technologien und Methoden ermöglichen es, den Rekrutierungsprozess teilweise zu automatisieren und effizienter zu gestalten. Beispielsweise ermöglicht Robot-Recruiting die automatisierte Durchsuchung von Kandidatenprofilen in sozialen Netzwerken und Jobportalen nach spezifischen Kriterien, wodurch die manuelle Suche ersetzt wird. E-Recruitment-Systeme bieten eine softwaregestützte Verwaltung von Stellenausschreibungen und Bewerbungsprozessen, während ATS und TRM helfen, aus einer Flut von Bewerbungen die geeignetsten Kandidaten zu filtern und einen Talent-Pool zu pflegen (Hays, o. D., S. 6).

Die Nutzung von mobilen Geräten für das Recruiting nimmt ebenfalls zu, was sich in Trends wie Mobile Recruiting und One-Click-Bewerbungen widerspiegelt. Hierbei können Bewerber mit nur wenigen Klicks direkt von ihrem Smartphone aus auf Jobangebote reagieren, was den Bewerbungsprozess erheblich vereinfacht. Chatbots und Online-Assessments bieten zusätzliche Unterstützung, indem sie Kandidaten jederzeit Fragen beantworten und ihre Fähigkeiten in virtuellen Tests überprüfen (Hays, o. D., S. 7).

Die fortschrittlichste Methode, die Boolesche Suche, erlaubt eine präzise Filterung von Kandidatenprofilen durch die Anwendung programmiersprachähnlicher Regeln. Diese ermöglichen es Recruitern, ihre Suche genau zu spezifizieren und relevante Profile effektiver zu identifizieren (Hays, o. D., S. 7).

Das letztendliche Ziel dieser Technologien ist es, die Rekrutierungsprozesse nicht nur zu beschleunigen und zu vereinfachen, sondern auch genauer und gerechter zu gestalten. Indem KI und automatisierte Systeme verwendet werden, um Routineaufgaben zu übernehmen, können sich Recruiter auf die persönlichen und entscheidenden Aspekte des Rekrutierungsprozesses konzentrieren. Dies führt zu einer verbesserten Kandidatenerfahrung und erhöht die Chancen, die besten Talente für das Unternehmen zu gewinnen.

## 4. Die Bausteine eines KI-Systems

Nach Paschen et al. (2020) unterteilen sich die Eingabedaten eines KI-Systems im Recruiting in strukturierte und unstrukturierte Daten. Strukturierte Daten umfassen beispielsweise Einträge in der Datenbank einer Recruitingsoftware, während unstrukturierte Daten aus Profilbeschreibungen auf LinkedIn oder aufgezeichneten Videointerviews bestehen können. Die Verarbeitung dieser Daten erfolgt in zwei Hauptphasen: Vorverarbeitung und Hauptverarbeitung (Wilke & Bendel, 2022, S. 651).

In der Vorverarbeitungsphase kommen häufig Methoden des Natural Language Processing (NLP) zum Einsatz, die es ermöglichen, komplexe Bedeutungen aus Texten zu extrahieren, wie beispielsweise die Arbeitseinstellung eines Bewerbers. Methoden der Computer Vision ermöglichen es wiederum, Bilder zu erkennen und auszuwerten. So kann beispielsweise die Mimik einer Bewerberin in einem Videointerview hinsichtlich ihrer Emotionen und Stimmungen wie Stress, Selbstsicherheit oder Begeisterung analysiert werden (Wilke & Bendel, 2022, S. 652).

In der Hauptverarbeitungsphase dominieren Methoden des maschinellen Lernens wie Deep Learning oder Support Vector Machines. Diese Techniken werden eingesetzt, um Muster zu erkennen oder Bewerber auf Basis ihrer Eigenschaften zu klassifizieren. Informationen aus Bewerbungstexten und Videointerviews können genutzt werden, um Persönlichkeitsprofile zu erstellen. Allerdings müssen die Machine-Learning-Modelle vor ihrer Anwendung trainiert werden. Zum Beispiel müssen Modelle, die den Persönlichkeitsfaktor „Extraversion“ in einem Videointerview identifizieren sollen, mit Beispielen extrovertierter Persönlichkeiten trainiert werden. Viele Softwareanbieter bieten hierfür vortrainierte Modelle an, die direkt eingesetzt werden können (Wilke & Bendel, 2022, S. 652).

Für eine effektive Analyse ist zudem eine umfangreiche Wissensbasis erforderlich. Wenn beispielsweise ein erstelltes Persönlichkeitsprofil genutzt wird, um potenzielle Kandidaten im Assessment automatisiert zu bewerten, muss bekannt sein, welche der identifizierten Persönlichkeitsfaktoren in welchen Ausprägungen für die ausgeschriebene Position wünschenswert sind. Diese Informationen müssen in der Wissensbasis zugänglich sein. Die Wissensbasis kann strukturierte oder unstrukturierte Daten umfassen und ist entweder generisch oder aufgabenspezifisch (Wilke & Bendel, 2022, S. 652).

Im finalen Schritt, dem Ausgabeschritt („Handeln“), werden die in der Analyse gefundenen Erkenntnisse so aufbereitet, dass eine Interaktion des Agenten mit der Umwelt möglich wird. Ein Chatbot muss beispielsweise in der Lage sein, eine Antwort auf eine gestellte Frage in natürlicher Sprache zu formulieren, um vom menschlichen Gegenüber verstanden zu werden. Dies erfolgt mittels Methoden der Natural Language Generation (NLG). Zusätzlich können Bilder automatisch generiert werden, um die Ergebnisse verständlich zu kommunizieren (Wilke & Bendel, 2022, S. 653-654).

## 5. Wirtschaftlichkeit von KI-basierten Recruiting-Systemen: Chancen und Risiken

Die Einführung von KI-Systemen in den Recruiting-Prozess birgt sowohl wirtschaftliche Chancen als auch Risiken, die wohl überlegt sein wollen. KI-gestütztes Recruiting verursacht zunächst Anschaffungskosten oder Kosten für die Bereitstellung über Cloud-Dienste wie Software-as-a-Service. Neben den einmaligen Anschaffungskosten sind Unternehmen mit laufenden Betriebs- und Wartungskosten konfrontiert. Hinzu kommen Ausgaben für die Schulung der HR-Mitarbeiter und eventuelle Zusatzkosten für das Anlegen und Pflegen einer firmenspezifischen Wissensbasis, was besonders im Zusammenhang mit Chatbots im Coordination-Prozess relevant wird. Diese anfänglichen Investitionen dürfen jedoch nicht isoliert betrachtet werden, denn sie relativieren sich, wenn sich durch die Implementierung von KI-Systemen Einsparpotenziale ergeben (Wilke & Bendel, 2022, S. 655).

Eines der größten Einsparpotenziale durch Automatisierung liegt in der Personalvorauswahl durch Textanalyse und im Ersatz von Vorgesprächen durch Chatbots. KI-Systeme können den Screening-Prozess automatisieren und so Personalkosten reduzieren. Sie können außerdem dazu beitragen, die Time-to-Hire signifikant zu verkürzen, was nicht nur Kosten spart, sondern auch die Effizienz des gesamten Einstellungsprozesses erhöht. Gerade in Großunternehmen oder in Branchen mit hoher Personalfluktuation kann der Einsatz von KI-Systemen einen strategischen Wettbewerbsvorteil darstellen und zu schnelleren, effizienteren Besetzungen von Stellen führen (Wilke & Bendel, 2022, S. 655-656).

KI im Recruiting fördert außerdem die Innovationskraft und kann Unternehmen einen Pionierstatus verleihen. Das aktive Sourcing über Netzwerkprofile erlaubt das Ansprechen und Abwerben von Experten, die nicht aktiv auf Jobsuche sind. Unternehmen können den bestehenden Pool aus ehemals abgelehnten Bewerbungen als wertvolle Ressource nutzen und so effizient passende Kandidaten für andere Positionen identifizieren. KI-basierte Verfahren bieten zudem die Flexibilität, Bewerbungsprozesse zu optimieren und das Branding im Recruiting-Prozess zu stärken, indem Stellenanzeigen automatisch an die gesuchten Bewerberprofile und demografische Gegebenheiten angepasst werden (Wilke & Bendel, 2022, S. 656-657).

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Bewerbererfahrung. Im digitalen Zeitalter ist das Image einer Firma schnell geformt und verbreitet sich rasch über soziale Medien. Positive

Bewerbungserfahrungen, gefördert durch transparente Kommunikation und vereinfachte Bewerbungsprozesse, werden immer mehr zum entscheidenden Faktor für das Employer Branding. Der Einsatz von Chatbots kann hierbei helfen, Informationslücken zu schließen und den Dialog mit Bewerbern zu verbessern (Wilke & Bendel, 2022, S. 657).

## **6. Ethik im digitalen Zeitalter: Herausforderungen und Verantwortung im KI-gestützten Recruiting**

Im Einklang mit dem Bestreben, faire und inklusive Recruiting-Verfahren zu etablieren, haben Gesetzgeber spezifische Vorschriften implementiert, die Diskriminierungen entgegenwirken sollen. Trotz dieser Bemühungen zeigen Studien wie die von Rößler (2020, S. 35), dass subjektive und diskriminierende Entscheidungen im Recruiting noch immer vorhanden sind. So wurde festgestellt, dass Bewerber mit deutschsprachigen Namen eine signifikant höhere Chance auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch haben als Bewerber mit türkischsprachigen Namen. Darüber hinaus tendieren Frauen, die ein Kopftuch tragen, dazu, weniger Jobangebote zu erhalten. Die Hoffnung, dass der Einsatz von algorithmusbasierten Recruiting-Tools zu einer Reduktion von Diskriminierungen führt, wird jedoch durch zwei wesentliche Probleme gemindert. Zum einen sind es Menschen, die diese Systeme entwickeln und entscheiden, welche Daten einfließen – ein Prozess, der subjektive Sichtweisen und bestehende Vorurteile perpetuieren kann. Zum anderen spiegeln Daten oft bestehende gesellschaftliche Ungleichgewichte wider und sind somit nicht frei von subjektiven Verzerrungen, was die Objektivität und Fairness der durch KI getroffenen Entscheidungen beeinträchtigen kann.

Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung und der Integration künstlicher Intelligenz (KI) in Entscheidungsprozesse, wie sie im Recruiting zu beobachten ist, stellt sich unweigerlich die Frage nach der ethischen Vertretbarkeit der eingesetzten Algorithmen und Machine-Learning-Modelle. Die Anwendung dieser Technologien für die Entscheidungsunterstützung birgt das Risiko, dass bestehende Verhaltensmuster aus der Vergangenheit, die in den Trainingsdaten verankert sind, unkritisch in die Zukunft fortgeschrieben werden. Diese Methoden sind in der Regel nicht ausreichend transparent und können Anfälligkeiten für Fehlprognosen, Diskriminierungen und die Verstärkung von unethischem Auswahlverhalten aufweisen. Solche Modelle haben die Tendenz, insbesondere solche Antragsteller zu benachteiligen, die in den historischen Daten unterrepräsentiert sind, und können damit ethische Grundsätze wie Gleichstellung und Diversität missachten. Die breite Akzeptanz dieser Technologien wird durch ihre potenzielle Unfairness behindert, wie etwa das Beispiel von Amazon aus dem Jahr 2014 illustriert, wo eine KI-gestützte Lösung zur Vorauswahl von Bewerbungen weibliche Bewerber benachteiligte. Dieser Vorfall zeigt, wie ein KI-System, trainiert auf Basis historischer Unternehmensdaten, existierende Ungleichheiten verfestigen kann. Um solche ethischen Fallstricke zu adressieren, sind Initiativen wie die „Ethikleitlinien

für eine vertrauenswürdige KI“ der Europäischen Kommission ein wichtiger Schritt, um Schlüsselanforderungen an die Vertrauenswürdigkeit von KI-Methoden zu definieren und die Evaluierung von KI-gestützten Entscheidungssystemen an die einzigartigen Herausforderungen anzupassen, die die stochastische Natur dieser Technologien mit sich bringt. Die ethische Problematik der KI ist komplex und erfordert kontinuierliche Aufmerksamkeit, darf jedoch keineswegs als unlösbar betrachtet werden, zumal aktuelle Forschungsansätze zeigen, dass KI-Methoden dabei helfen können, latenten Bias in menschlichen Entscheidungen zu erkennen und möglicherweise sogar zu überwinden (Böhm et al., 2021, S. 3-4).

Die KI-Werkzeuge im Rekrutierungsprozess bergen Risiken für Diskriminierungsvorwürfe, die auf die Auswirkungen dieser Technologien zurückgehen können. Angesichts der Tatsache, dass die US-amerikanische Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) kürzlich Leitlinien zu diesem Thema veröffentlicht hat und eine erste Einigung in einem Fall erzielt wurde, in dem altersdiskriminierende KI-gestützte Einstellungspraktiken im Mittelpunkt standen, sollten Arbeitgeber die gesetzlichen Anforderungen sorgfältig beachten. Der Fall iTutorGroup, Inc. dient als Präzedenzfall und warnt vor den Gefahren, die entstehen können, wenn AI-Tools ohne gründliche Prüfung der Rechtskonformität in Entscheidungsprozesse integriert werden. Dies unterstreicht die Notwendigkeit für Unternehmen, sicherzustellen, dass ihre Einstellungspraktiken den bestehenden Arbeitsgesetzen entsprechen und dass alle AI-Werkzeuge, die im Einstellungsprozess verwendet werden, einer eingehenden Analyse auf mögliche Diskriminierungen unterzogen werden (Dunkle, 2023).

## 7. Fazit

Die durchgeführte Analyse der Entwicklung des Recruitings zeigt deutlich, wie digitale Technologien, insbesondere die Anwendung von Künstlicher Intelligenz (KI), den Recruiting-Prozess nachhaltig beeinflusst haben. Der Übergang von traditionellen Methoden wie Printanzeigen zu fortschrittlichen KI-gesteuerten Analysemethoden hat die Effizienz, Reichweite und Präzision im Recruiting signifikant gesteigert. KI ermöglicht eine gezieltere Ansprache potenzieller Kandidaten, eine schnelle und effiziente Verarbeitung großer Datenmengen und bietet verbesserte Tools für die Entscheidungsfindung, die insbesondere in großen Unternehmen oder bei hohen Bewerberzahlen entscheidende Vorteile bieten.

Die Effektivität des Recruitings hat sich durch die Nutzung von KI beträchtlich erhöht, da Algorithmen es ermöglichen, aus einem großen Pool von Bewerbern diejenigen herauszufiltern, die am besten zu den geforderten Qualifikationen und der Unternehmenskultur passen. Durch die Automatisierung von Routineaufgaben können Recruiter sich stärker auf strategische Aspekte konzentrieren, was nicht nur die Qualität der Einstellungsentscheidungen verbessert, sondern auch die Bewerbererfahrung positiv beeinflusst. Dies trägt wesentlich zu einem positiven Employer Branding bei und erhöht die Chancen, Top-Talente zu gewinnen.

Allerdings ergeben sich aus der Anwendung von KI im Recruiting auch ethische Überlegungen. Die Gefahr von diskriminierenden Entscheidungen durch voreingenommene Algorithmen, die auf historischen Daten basieren, stellt eine bedeutende Herausforderung dar. Es ist essenziell, dass Unternehmen bei der Implementierung von KI-Systemen ethische Richtlinien befolgen und sicherstellen, dass ihre Werkzeuge keine existierenden Ungleichheiten verfestigen oder sogar verstärken. Die Einhaltung von rechtlichen Vorgaben und die transparente Kommunikation der verwendeten Methoden sind unerlässlich, um das Vertrauen der Bewerber und der Öffentlichkeit zu erhalten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Fortschritte in der digitalen Technologie das Recruiting effektiver und effizienter gemacht haben, jedoch eine kontinuierliche Überwachung und Anpassung der eingesetzten Technologien erfordern, um ethische Standards zu wahren und Diskriminierung zu vermeiden. Die Zukunft des Recruitings wird zweifellos durch eine weitere Integration von KI geprägt sein, wobei der Fokus auf fairer und transparenter Anwendung liegen muss, um die Vorteile voll ausschöpfen zu können.

## Literaturverzeichnis

- Böhm, S., Linnyk, O., Jäger, W. & Teetz, I. (2021). *KI im Recruiting: Anwendungsfelder, Entwicklungsstand und Anwendungsbeispiele aus der Praxis*. In *Angewandte Wirtschaftsinformatik* (S. 195–218). [https://doi.org/10.1007/978-3-658-30936-7\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-658-30936-7_11)
- Dunkle, C. C. (2023, 7. September). *EEOC Targets AI-Based Hiring Practices in Landmark Settlement*. In: [www.natlawreview.com](http://www.natlawreview.com). Abgerufen am 24. April 2024, von <https://natlawreview.com/article/eec-targets-ai-based-hiring-practices-landmark-settlement>
- Hays. (o. D.). *Künstliche Intelligenz in der Rekrutierung*. In Hays - Künstliche Intelligenz in der Rekrutierung. <https://hays.de>
- Rößler, Melanie (2020): *Diskriminierung wird digital*. In: *Personalmagazin*, H. 3, 34– 36.
- Wilke, G. & Bendel, O. (2022). *KI-gestütztes Recruiting – technische Grundlagen, wirtschaftliche Chancen und Risiken sowie ethische und soziale Herausforderungen*. In: *HMD. Praxis Der Wirtschaftsinformatik*, 59(2), 647–666. <https://doi.org/10.1365/s40702-022-00849-w>