

# Die weltweite KI-Umfrage von Indeed: Ihr Leitfaden zur Zukunft des Recruitings





Chris Hyams

**„Vor einigen Wochen wurde ich auf einem Diskussionsforum gefragt: ‚Sind Sie von KI begeistert oder eher besorgt?‘ Meine Antwort lautete: ‚Ja.‘ Ich bin sehr begeistert, aber genauso besorgt. Und ich denke, es ist wichtig, beide Aspekte gleichzeitig zu beachten.“**

– Chris Hyams, CEO von Indeed

# Inhalt

**„Ähnliche technische Fortschritte gab es bereits in der Vergangenheit und die Menschen haben Erfahrung damit, neue Technologien in ihre tägliche Arbeit zu integrieren. Sie erkennen die Vorteile, die sich daraus ergeben.“**

– Hannah Calhoon, Head of AI Innovation bei Indeed

**„Es besteht die Gefahr einer Beeinflussung durch Bias sowie eines Missbrauchs dieser Modelle. Wir müssen wirklich vorsichtig sein.“**

– Donal McMahon, Vice President of Data Science bei Indeed

**„Je umfangreicher neue Technologien für zeitaufwendige Aufgaben genutzt werden können, desto stärker können Sie sich auf das konzentrieren, was wirklich wichtig ist.“**

– Raj Mukherjee, Executive Vice President und General Manager of Employer bei Indeed

## **Einführung: Die Risiken und Vorteile von KI im Recruiting**

### **Ergebnisse und Analyse**

Optimismus überwiegt – aber jüngere Befragte äußern mehr Vorbehalte

Begeisterung in Indien und Besorgnis in Frankreich

Ersetzung von Jobs ist die größte Befürchtung

Bias in der KI gibt weiterhin Anlass zur Besorgnis

Einige unterrepräsentierte Gruppen sehen KI stärker als Bedrohung an

HR-/TA-Führungskräfte sind im Bereich Wohlbefinden am Arbeitsplatz optimistischer als Jobsuchende

### **Leitfaden und bewährte Tipps**

Verantwortungsvolle Nutzung von KI-gestützten HR-Tools

Predictive Analytics kann HR-Teams helfen, in die Zukunft zu sehen

KI-Glossar

### **KI bei Indeed**

Der AI Job Description Generator von Indeed

Weitere KI-Tools von Indeed sind bald verfügbar

# Die Risiken und Vorteile von KI im Recruiting

„Es wird sicherlich eine sehr ähnliche Weiterentwicklung der Jobs geben wie zu der Zeit, als der PC auf den Markt kam.“

– Hannah Calhoon, Head of AI Innovation bei Indeed



Hannah Calhoon

**Die Zukunft der Arbeit wird schon heute durch das Aufkommen komplexer KI-Technologie auf den Kopf gestellt. Und nicht nur Jobs verändern sich, sondern auch der Recruitingprozess selbst ist davon betroffen.**

Laut einer neuen Umfrage im Auftrag von Indeed geben 87 % der Entscheidungsträger\*innen in den Bereichen HR und TA an, dass sie bereits KI-Tools für Aufgaben wie die Zusammenfassung von Lebensläufen, das Verfassen von Stellenbeschreibungen und das Generieren von Fragen für Vorstellungsgespräche einsetzen. Das Gleiche gilt für Jobsuchende, von denen fast 70 % sagen, dass sie sich mit KI-Tools unter anderem über Unternehmen informieren, Anschreiben entwerfen und Gesprächsthemen vorbereiten.

Die umfassende weltweite Umfrage wurde mit 7.275 Befragten in den USA, dem Vereinigten Königreich, Kanada, Frankreich, Deutschland, Japan und Indien durchgeführt. Sie bietet einen seltenen detaillierten Einblick dazu, was sowohl HR-/TA-Führungskräfte als auch Jobsuchende über KI und deren Auswirkungen auf Themen rund um Ethik und Bias, Wohlbefinden am Arbeitsplatz sowie Vielfalt, Gleichstellung, Inklusion und Zugehörigkeit denken.

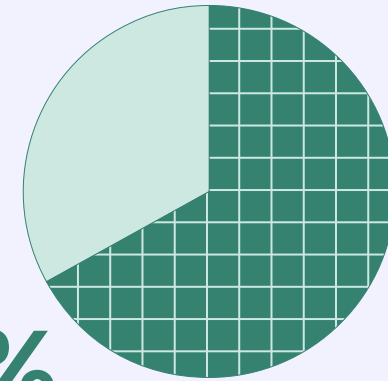
Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass HR-/TA-Führungskräfte und Jobsuchende den Möglichkeiten von KI-Tools eher hoffnungsvoll als besorgt gegenüberstehen. Bei beiden Gruppen gab die Mehrheit an, sie seien

optimistisch, dass sie mithilfe von KI-Tools neue Fähigkeiten erlangen und alltägliche oder arbeitsaufwendige Aufgaben reduzieren können. Ungefähr 66 % der HR-/TA-Führungskräfte und 50 % der Jobsuchenden glauben, dass KI den Recruitingprozess verbessern wird. Nur 10 % der HR-/TA-Führungskräfte und 17 % der Jobsuchenden meinen, dass KI ihn verschlechtern wird.

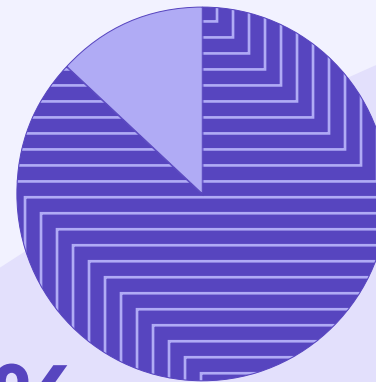
Beiden Gruppen gemeinsam ist jedoch die Sorge, dass KI zu Ergebnissen mit Bias, zum Wegfall von Arbeitsplätzen und zu schlechteren menschlichen Entscheidungen führen könnte. Ungefähr die Hälfte (51%) der befragten HR-/TA-Entscheidungsträger\*innen sowie der Jobsuchenden glauben, dass KI mehr Stellen ersetzen als schaffen wird.

„Mit jeder disruptiven Technologie werden neue Jobs geschaffen und vorhandene entwickeln sich weiter oder verändern sich“, sagt Donal McMahon, Vice President of Data Science bei Indeed. „Dies gilt auch für die aktuelle KI-Technologie.“

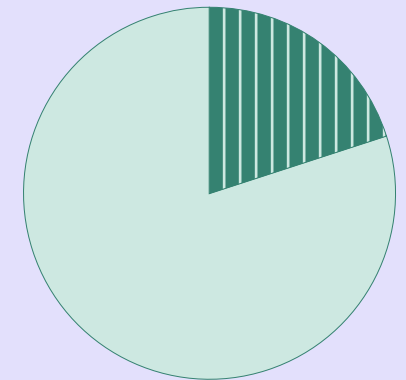
Zwar wird KI Auswirkungen auf nahezu alle Branchen haben, doch Forschungsergebnissen zufolge sind nicht alle Jobs gleich anfällig für Veränderungen. Im aktuellen [Bericht zu KI am Arbeitsplatz](#) analysierte das Indeed Hiring Lab 55 Mio. Stellenbeschreibungen, die insgesamt 2.600 erforderliche Fähigkeiten enthielten. Danach sollte ChatGPT die eigene Fähigkeit bewerten, diese auszuführen. Die Jobs, bei denen ChatGPT angab, 80 % der erforderlichen Fertigkeiten „gut“



**67 %**  
der Jobsuchenden verwenden  
aktuell KI-Tools.<sup>1</sup>



**87 %**  
der HR-/TA-  
Entscheidungsträger\*innen  
verwenden aktuell KI-Tools.<sup>1</sup>



**20 %**  
der Jobs sind stark von  
Veränderungen durch  
generative KI betroffen.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Indeed-Umfrage

<sup>2</sup> Bericht des Indeed Hiring Lab zu KI am Arbeitsplatz

oder „sehr gut“ durchführen zu können, wurden als Jobs eingestuft, die mit hoher Wahrscheinlichkeit von Veränderungen durch KI betroffen sein könnten. Abschließend wurde im Bericht des Hiring Lab darauf hingewiesen, dass dies auf weniger als ein Fünftel der Stellenbeschreibungen (20 %) zutrifft. Dies bedeutet, dass KI auf die meisten Jobs mittlere bis geringe Auswirkungen haben wird.

Unabhängig davon, wie viel sich in Ihrer Branche verändert – dieser Leitfaden soll Ihnen und Ihrem Unternehmen helfen, damit umzugehen. Der Leitfaden enthält Einblicke in exklusive Umfragedaten von Indeed und bietet Erkenntnisse zu verschiedenen Themen – von Tipps für die Überprüfung von KI-Anbietern bis zu den Möglichkeiten, wie die KI-Tools von Indeed Ihnen beim Generieren von Stellenbeschreibungen, Sortieren von Kandidat\*innen und bei anderen Aspekten des Recruitingprozesses helfen können.

**Methodik:** Die Umfrage wurde zwischen Ende August und Anfang September 2023 von Censuswide durchgeführt und umfasst Antworten von 3.532 HR-/TA-Führungskräften und 3.743 Jobsuchenden aus dem Vereinigten Königreich, den USA, Kanada, Indien, Frankreich, Japan und Deutschland. Die Fragen bezogen sich auf Hoffnungen und Bedenken in Zusammenhang mit KI-Systemen und -Tools im Allgemeinen und nicht auf eine bestimmte Art von KI-Technologie. Wenn nicht anders angegeben, spiegeln die zitierten Daten die allgemeinen weltweiten Antworten wider. Censuswide beschäftigt Mitglieder der Market Research Society und hält sich an die auf den ESOMAR-Prinzipien basierenden Standards dieser Organisation.

„Mit jeder disruptiven Technologie werden neue Jobs geschaffen und vorhandene entwickeln sich weiter oder verändern sich. Dies gilt auch für die aktuelle KI-Technologie.“

– Donal McMahon, Vice President of Data Science bei Indeed



Donal McMahon

# Optimismus überwiegt – aber jüngere Befragte äußern mehr Vorbehalte

**„KI kann sich wiederholende und Routineaufgaben wie beispielsweise die Eingabe, Analyse und Verarbeitung von Daten automatisieren. Menschen haben mehr Zeit für die kreativen, strategischen und zwischenmenschlichen Aspekte ihrer Arbeit, wenn sie diese Aufgaben an die KI abgeben.“**

– HR-/TA-Führungskraft aus den USA

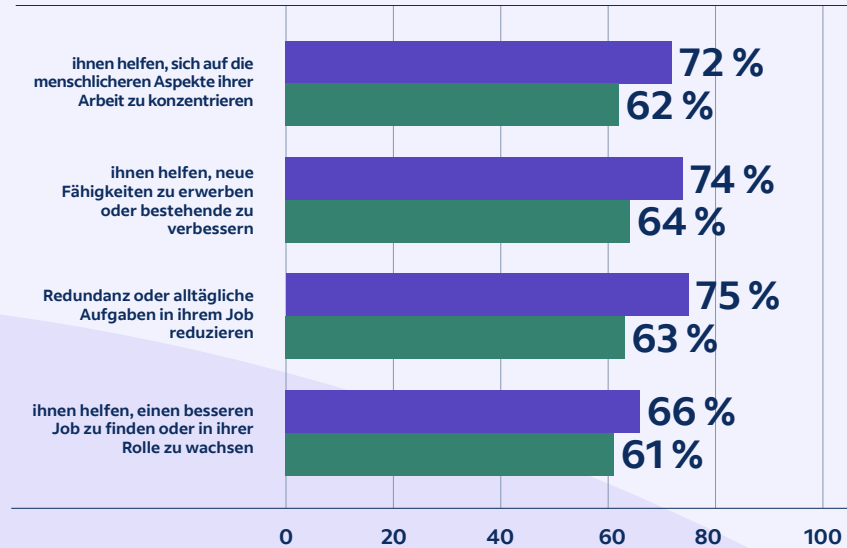
Trotz allgemeiner Bedenken hinsichtlich der langfristigen Auswirkungen von KI sind sich HR-/TA-Führungskräfte und Jobsuchende grundsätzlich einig, dass diese Tools ihnen bei ihrer Arbeit helfen werden. Ungefähr 72 % der befragten HR-/TA-Führungskräfte und 62 % der Jobsuchenden sind optimistisch, dass sie sich dank dieser Technologie mehr auf die menschliche Seite ihrer Aufgaben konzentrieren können. Weitere 78 % bzw. 65 % geben jeweils an, dass sie mithilfe von KI-Tools wahrscheinlich produktiver werden. Beide befragten Gruppen hoffen, dass sie mit KI an komplexeren und wichtigeren Aufgaben arbeiten und produktiver sein können.

„KI kann sich wiederholende und Routineaufgaben wie beispielsweise die Eingabe, Analyse und Verarbeitung von Daten automatisieren“, schrieb eine HR-/TA-Führungskraft aus den USA als offene Antwort in der Umfrage. „Menschen haben mehr Zeit für die kreativen, strategischen und zwischenmenschlichen Aspekte ihrer Arbeit, wenn sie diese Aufgaben an die KI abgeben.“

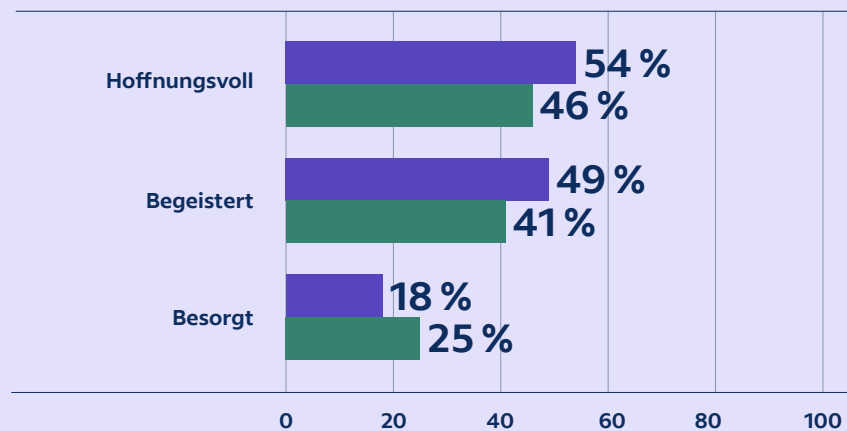
## Ergebnisse und Analyse

### HR-/TA-Führungskräfte und Jobsuchende sind gegenüber KI optimistisch

Prozentsatz der Befragten, die sagen, dass KI-Tools ...



Sie scheinen auch eher begeistert und hoffnungsvoll als besorgt zu sein, was die zukünftigen Auswirkungen von KI am Arbeitsplatz angeht.



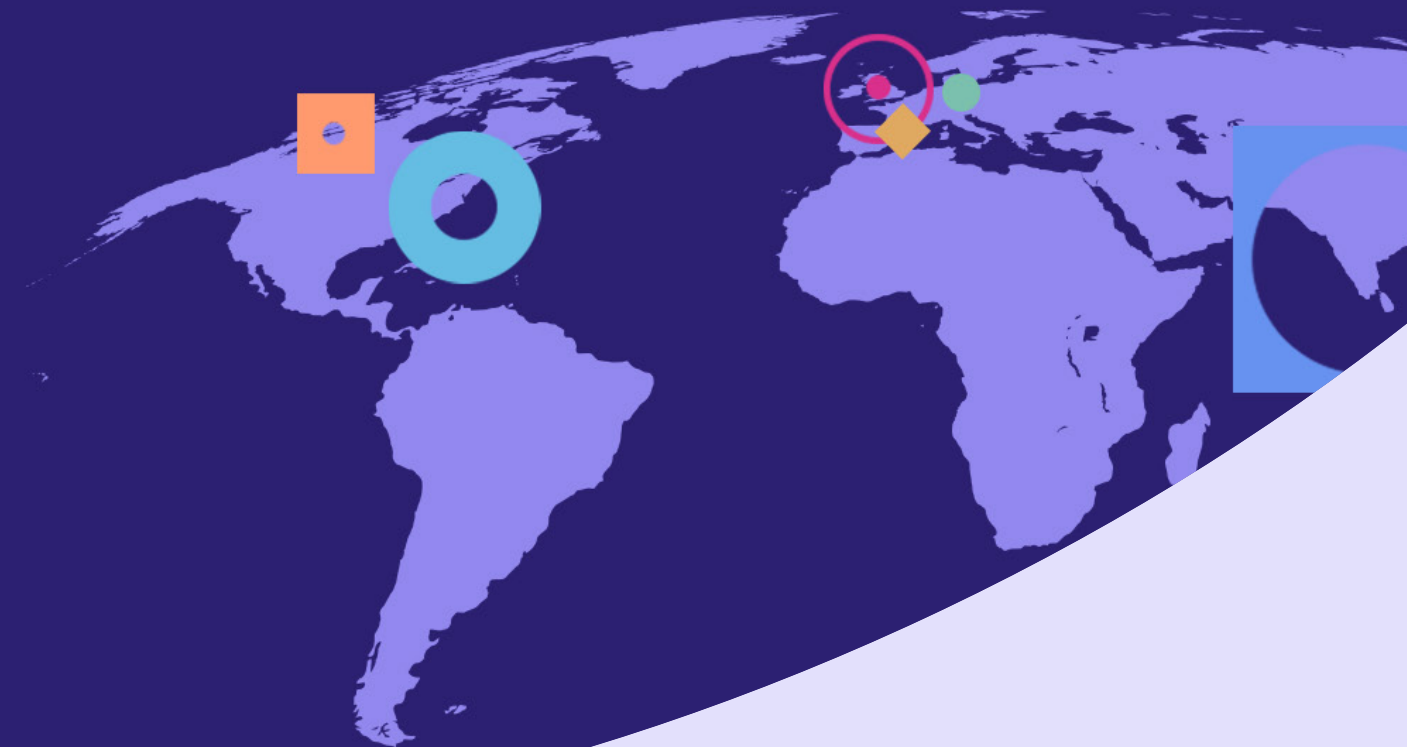
■ HR-/TA-Führungskräfte ■ Jobsuchende

Insgesamt ergab die Umfrage, dass beide Gruppen der Zukunft von KI-Tools am Arbeitsplatz eher hoffnungsvoll und begeistert als besorgt gegenüberstehen. Die Daten zeigen jedoch auch einige überraschende Trends: Während nur 25 % der Jobsuchenden insgesamt angeben, dass sie Angst vor den Auswirkungen von KI am Arbeitsplatz haben, war dieser Prozentsatz bei den jüngeren Befragten zwischen 18 und 24 Jahren etwas höher (30%). Das könnte darauf zurückzuführen sein, dass junge Menschen Technologie oft früher nutzen, aber weniger Erfahrung mit großen technischen Veränderungen haben. Hannah Calhoun, Head of AI Innovation bei Indeed, ist der Meinung, dass die Menschen dank ihrer bisherigen Erfahrungen die Vorzüge von KI-Innovationen erkennen können. „Ähnliche technische Fortschritte gab es bereits in der Vergangenheit und die Menschen haben Erfahrung damit, neue Technologien in ihre tägliche Arbeit zu integrieren“, sagt Hannah Calhoun. „Sie erkennen die Vorteile, die sich daraus ergeben.“

**„Die Auswirkungen der Dampfmaschine entwickelten sich über Generationen hinweg immer schneller weiter. Doch die Reisebranche, der Einzelhandel und die Musikindustrie wurden durch das Internet in weniger als einem Jahrzehnt komplett auf den Kopf gestellt. Aufgrund von KI ist es denkbar, dass Studierende an Hochschulen sich jetzt Fähigkeiten aneignen, die bei ihrem Abschluss bereits nicht mehr gebraucht werden.“**

– Chris Hyams, CEO von Indeed

# Begeisterung in Indien und Besorgnis in Frankreich



Neben den weltweiten Trends ergab die Umfrage, dass die Ansichten über KI und ihre Nutzung je nach Land variieren – in einigen Fällen sogar deutlich. Befragte in Indien sind der KI gegenüber mit Abstand am positivsten eingestellt: 98 % der HR-/TA-Führungskräfte und 91 % der Jobsuchenden geben an, dass sie aktuell KI-Tools bei der Arbeit verwenden. Im Vergleich dazu sind in Japan beide Gruppen wesentlich zögerlicher bei der Einführung von KI als in allen anderen Ländern: Mehr als ein Drittel der HR-/TA-Führungskräfte (35 %) und über die Hälfte der Jobsuchenden (53 %) in Japan sagen, dass sie beruflich überhaupt keine KI-Tools nutzen.

Bei Befragten in Frankreich ist die Angst vor KI am Arbeitsplatz am größten: 25 % der HR-/TA-Führungskräfte und 30 % der Jobsuchenden geben an, dass sie wegen der Technologie besorgt sind. In Frankreich ist auch die Einführungsrate von KI bei HR-/TA-Führungskräfte etwas geringer: 15 % der Befragten sagen, dass sie keine KI bei der Arbeit verwenden – verglichen mit 13 % der HR-/TA-Führungskräfte weltweit.

## Ergebnisse und Analyse

„Menschen haben mehr Zeit und mentale Energie für kreativere und strategischere Aufgaben, wenn sie Aufgaben an KI-Systeme delegieren.“  
– HR-Führungskraft aus Kanada

„Dadurch werde ich überflüssig. Ich arbeite in der Kreativbranche.“  
– Jobsuchende\*r aus dem Vereinigten Königreich

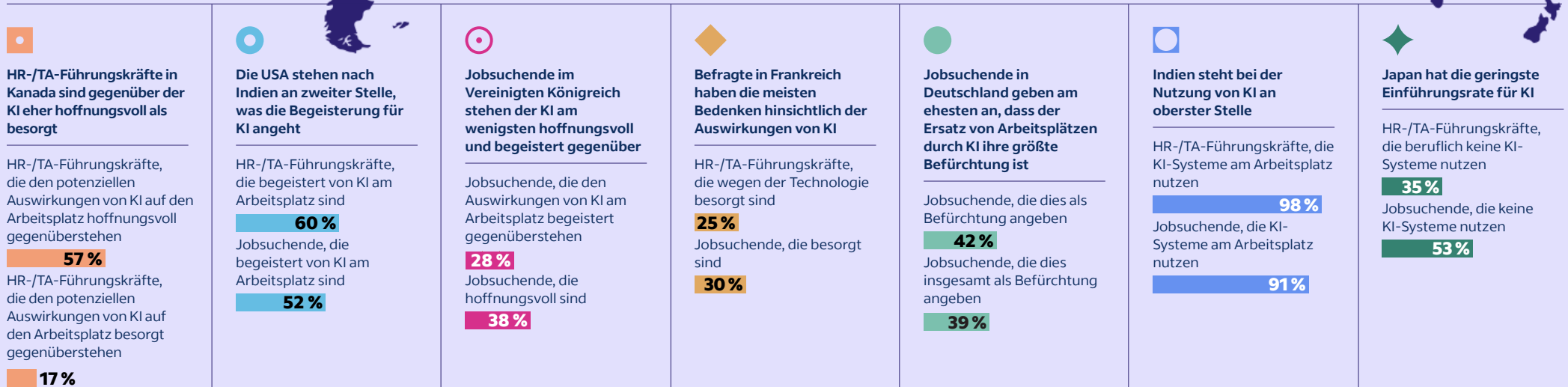
„Falschinformationen werden von KI verbreitet, wie es bereits überall geschieht.“  
– Jobsuchende\*r aus Deutschland

„Wir können nicht ausschließen, dass KI die Fairness aufgrund menschlicher Manipulationen untergräbt.“  
– HR-Führungskraft aus Japan

„KI-Tools können in den richtigen Händen und ethisch eingesetzt mehr Kapazität schaffen.“  
– Jobsuchende\*r aus den USA

„Ich habe Angst, dass KI die Macht übernimmt.“  
– Jobsuchende\*r aus Frankreich

„KI spart zukünftigen Generationen sehr viel Zeit.“  
– HR-Führungskraft aus Indien



# Ersetzung von Jobs ist die größte Befürchtung

Die mit Abstand größte Sorge von HR-/TA-Führungskräften und Jobsuchenden ist, dass KI menschliches Urteilsvermögen und menschliche Intuition ersetzen wird. Etwa 59 % der HR-/TA-Führungskräfte halten es für wahrscheinlich, dass KI in einigen Funktionen Menschen in ihren Teams ersetzen wird. Weitere 52 % sagen voraus, dass die Technologie die Jobsuche in Zukunft möglicherweise erschweren wird.

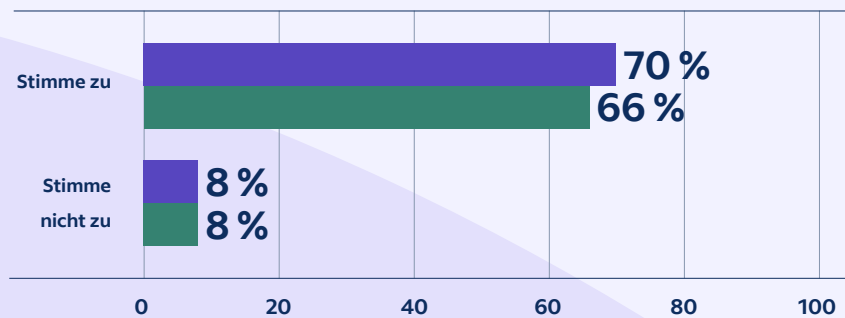
Jobsuchende sind ähnlich unsicher. 53 % glauben, dass KI Kolleg\*innen ersetzen und die Jobsuche erschweren wird. Ein/e Jobsuchende\*r aus den USA befürchtete in den offenen Antworten der Umfrage die Möglichkeit eines „wirtschaftlichen Rückgangs durch viele gleichzeitige Entlassungen aufgrund von Ersetzung durch KI und mangelhafter sozialer Absicherungen.“

Es gibt auch eine breite Übereinstimmung zwischen HR-/TA-Führungskräften (70 %) und Jobsuchenden (66 %), dass Unternehmen einen höheren Nutzen aus KI ziehen werden als Arbeitnehmer\*innen. Dies erklärt vielleicht, warum die Mehrheit beider Gruppen eine Regulierung für notwendig hält,

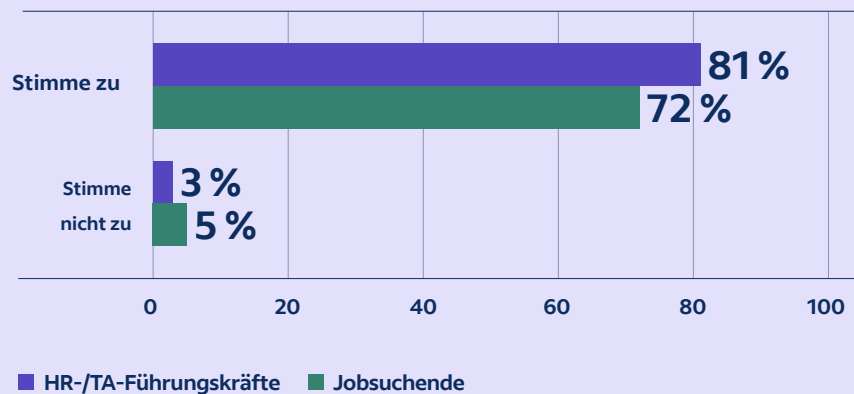
## Ergebnisse und Analyse

### Kommt KI Unternehmen oder Arbeitnehmer\*innen mehr zugute?

Unternehmen profitieren stärker von KI-Systemen und -Tools, da die Kosten für Arbeitskräfte gesenkt werden, anstatt dass mehr Stellen geschaffen werden.



Es müssen Regelungen eingeführt werden, damit sichergestellt wird, dass KI-Systeme und -Tools als neutrale Technologien eingesetzt werden können, von denen sowohl Unternehmen als auch Arbeitnehmer\*innen profitieren.



um sicherzustellen, dass KI-Systeme beiden Seiten zugutekommen.

Die Befürchtung, dass Arbeitsplätze ersetzt werden könnten, mag im Widerspruch zu den ansonsten optimistischen Aussichten der Befragten stehen, doch bildet dies die Realität ab: KI wird einige Jobs ersetzen und andere positiv verändern.

„Es wird sicherlich eine sehr ähnliche Entwicklung der Arbeitsplätze geben wie zu der Zeit, als der PC auf den Markt kam“, sagt Hannah Calhoon. „In fünf oder zehn Jahren werden KI-Tools am Arbeitsplatz als Teil der täglichen Arbeit noch alltäglicher und wichtiger sein.“

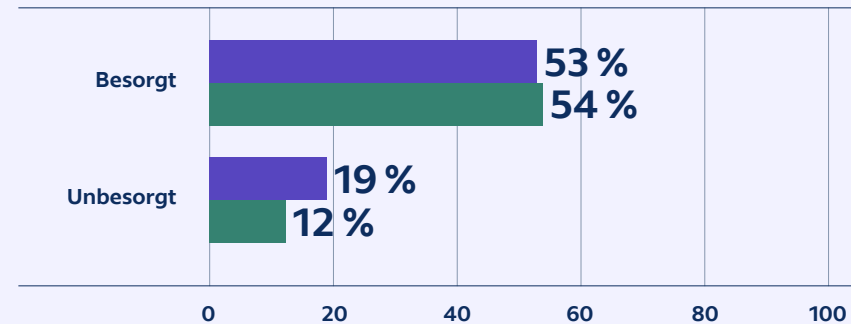
Natürlich sind manche Berufe anfälliger für Veränderungen als andere. Laut dem Bericht des Indeed Hiring Lab zu KI am Arbeitsplatz sind Jobs, die Fähigkeiten in Bereichen wie Software-Entwicklung, IT-Betrieb und Mathematik erfordern, am stärksten gefährdet. Andere Berufe hingegen, bei denen Menschen physisch anwesend sein müssen, zum Beispiel als LKW-Fahrer\*innen oder Erzieher\*innen, sind am wenigsten von Veränderungen durch KI betroffen.

# Bias in der KI gibt weiterhin Anlass zur Besorgnis

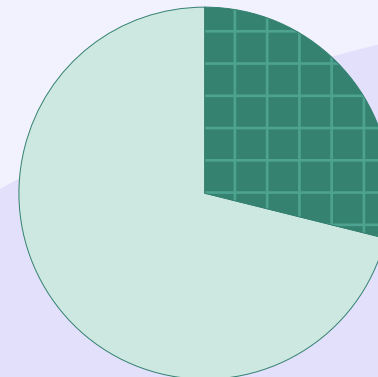
Auch wenn KI-Bias nicht die größte Sorge von HR-/TA-Führungskräften und Jobsuchenden ist, so spielt er doch eine wichtige Rolle. Mehr als die Hälfte der befragten HR-/TA-Führungskräfte (53%) und Jobsuchenden (54%) geben an, dass sie sich Sorgen über Bias in KI-Trainingsdaten machen. Nur 19% der HR-/TA-Führungskräfte und 12% der Jobsuchenden sind deswegen nicht besorgt. 32% bzw. 29% befürchten, dass KI zu mehr Bias im Recruitingprozess führt. „Technologischer Bias ist ein Fakt, und nur weil es sich um KI handelt, heißt das nicht, dass sie frei von Bias ist“, schrieb ein/e Jobsuchende\*r aus den USA in den offenen Antworten.

Donal McMahon zufolge sind Bedenken zu Bias begründet. Daher müsste sichergestellt werden, dass KI-Modelle in geeigneten Kontexten und mit entsprechenden Richtlinien verwendet werden. „Die Bias und Hürden, denen sich Jobsuchende gegenübersehen, könnten durch KI noch verstärkt oder vergrößert werden“, sagt er. „Wir sind wirklich vorsichtig, wie wir diese Modelle entwickeln und nutzen, und das müssen wir auch sein.“

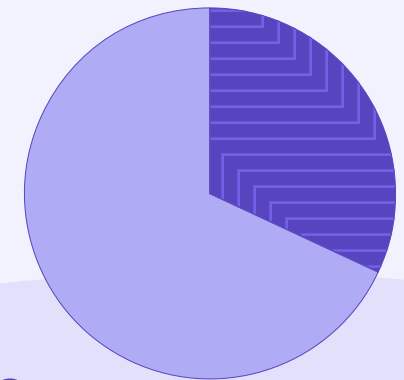
Wie besorgt bzw. unbesorgt sind Sie über Bias in KI-Trainingsdaten?



■ HR-/TA-Führungskräfte ■ Jobsuchende



**29 %**  
der Jobsuchenden sind besorgt, dass KI zu mehr Bias im Recruiting führt



**32 %**  
der HR-/TA-Führungskräfte sind besorgt, dass KI zu mehr Bias im Recruiting führt

**„Auch wenn KI die Stellenbeschreibungen erstellt, sollten Mitarbeiter\*innen, die sich mit inklusiven Recruitingpraktiken auskennen, den Text prüfen, bevor die Anzeige geschaltet wird.“**

– Abby Holtfort, Workplace Operations Coordinator bei Indeed und Co-Vorsitzende von iPride & Gender Identity

## Einige unterrepräsentierte Gruppen sehen KI stärker als Bedrohung an

Bedenken hinsichtlich Bias bei KI sind weit verbreitet, doch sie kommen am häufigsten bei HR-/TA-Entscheidungsträger\*innen und Jobsuchenden aus einigen unterrepräsentierten Gruppen vor. Die Umfrage ergab, dass HR-Führungskräfte und Jobsuchende, die sich als homosexuell oder bisexuell identifizieren, sowie Menschen mit Behinderung sich eher Sorgen wegen Bias in KI-Trainingsdaten machen als Menschen, auf die diese Beschreibungen nicht zutreffen. Transgender HR-/TA-Führungskräfte und Jobsuchende sind hingegen weniger besorgt als Personen, die sich als heterosexuell identifizieren, doch der Stichprobenumfang für transgender Befragte ist in beiden Gruppen klein.

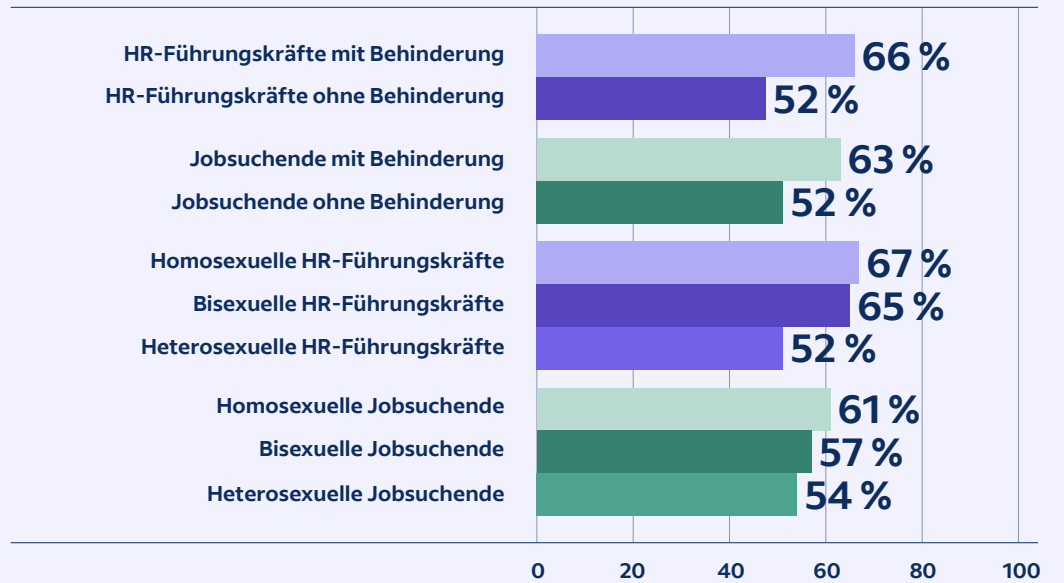
HR-Führungskräfte mit Behinderung oder solche, die sich als homosexuell, bisexuell oder transgender identifizieren, sind ebenfalls eher besorgt über die zukünftigen Auswirkungen von KI am Arbeitsplatz als Personen, die diesen Gruppen nicht angehören. Dasselbe gilt für Jobsuchende.

## Ergebnisse und Analyse

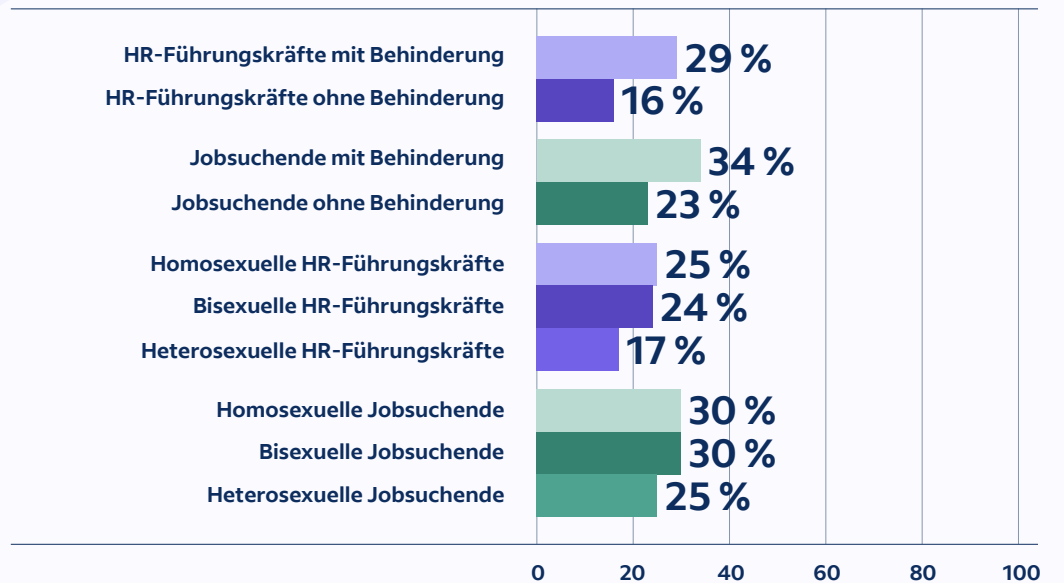
„KI lernt aus dem, was bereits da ist. Das bedeutet, dass maschinelles Lernen auch Vorurteile und Bias übernimmt, die überall gegenüber Mitarbeiter\*innen und Jobsuchenden aus der LGBTQIA+-Community vorhanden sind“, erklärt Abby Holtfort, Workplace Operations Coordinator bei Indeed und Co-Vorsitzende von iPride & Gender Identity. „Wenn wir zulassen, dass KI auf die Weise kommuniziert, die sie von der Welt gelernt hat, reproduziert sie die verschiedensten Bias.“

Um dem entgegenzuwirken, sollten Unternehmen dieselben bewährten Tipps anwenden wie bei jeder anderen KI-Nutzung auch: „Auch wenn KI die Stellenbeschreibungen erstellt, sollten Mitarbeiter\*innen, die sich mit inklusiven Recruitingpraktiken auskennen, den Text prüfen, bevor die Anzeige geschaltet wird“, sagt Abby Holtfort. „Integrieren Sie umfassende und inklusive Arbeitgebererklärungen zur Chancengleichheit in Ihre Richtlinien, die mehr abdecken, als von staatlicher Seite als geschützte Merkmale verlangt wird. Nehmen Sie sich Zeit, um marginalisierte Gruppen zur Bewerbung zu ermutigen, und setzen Sie dies bei Ihrem Recruiting um.“

## Bedenken hinsichtlich Bias in KI-Trainingsdaten



## Besorgnis hinsichtlich der Zukunft von KI am Arbeitsplatz

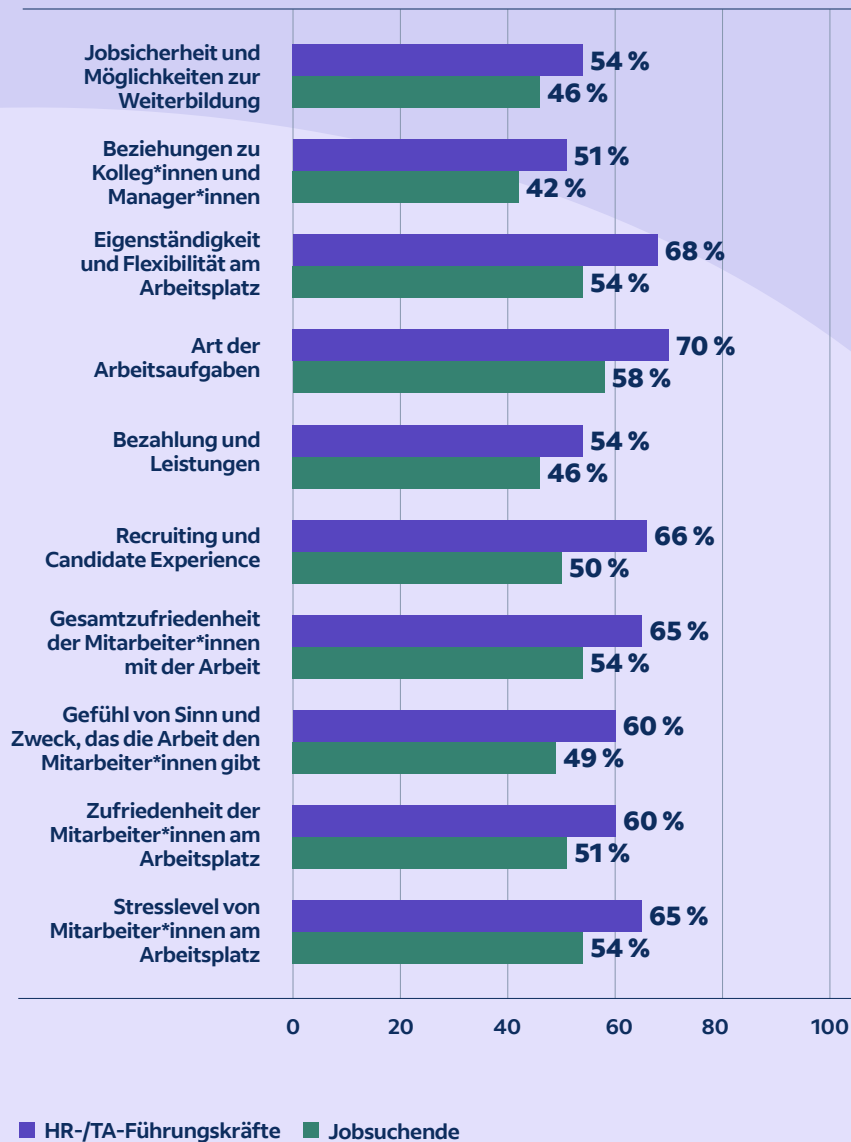


# HR-/TA- Führungskräfte sind im Bereich Wohlbefinden am Arbeitsplatz optimistischer als Jobsuchende

Insgesamt gehen HR-/TA-Führungskräfte deutlich stärker als Jobsuchende davon aus, dass KI verschiedene Aspekte des Wohlbefindens am Arbeitsplatz verbessern wird. Während beispielsweise 66 % der Führungskräfte angeben, dass KI ihrer Meinung nach das Recruiting und die Candidate Experience verbessern wird, meinen dies nur 50 % der Jobsuchenden.

Außerdem gehen HR-/TA-Führungskräfte auch eher als Jobsuchende davon aus, dass KI die folgenden Bereiche verbessern wird: die Gesamtzufriedenheit der Mitarbeiter\*innen mit ihrer Arbeit (65 % im Vergleich zu 54 %), das Gefühl von Sinn und Zweck, das die Arbeit den Mitarbeiter\*innen gibt (60 % im Vergleich zu 49 %), die Zufriedenheit der Mitarbeiter\*innen am Arbeitsplatz (60 % im Vergleich zu 51 %) und das Stresslevel von Mitarbeiter\*innen am Arbeitsplatz (65 % im Vergleich zu 54 %).

### Befragte, die zustimmen, dass KI-Systeme die folgenden Bereiche verbessern werden:



Jobsuchende sind hingegen eher als HR-/TA-Führungskräfte der Meinung, dass KI die folgenden Aspekte verschlechtern wird: Jobangebote und Zugang zu Weiterbildung (20 % im Vergleich zu 18 %), Beziehungen zu Kolleg\*innen und Manager\*innen (16 % im Vergleich zu 13 %), Eigenständigkeit und Flexibilität am Arbeitsplatz (14 % im Vergleich zu 9 %) und Bezahlung und Leistungen (17 % im Vergleich zu 12 %).

Diese Diskrepanz kann darauf zurückzuführen sein, dass HR-/TA-Führungskräfte die Auswirkungen der KI bereits in größerem Ausmaß am Arbeitsplatz sehen, so Donal McMahon. „Arbeitgeber wissen, wie die Technologie zum Screening und Sourcing von Kandidat\*innen verwendet wird. Sie wissen auch, ob und wie KI bereits bei der Entscheidungsfindung eingesetzt wird“, sagt er. „Bei Jobsuchenden besteht eine nachvollziehbare Angst vor dem Unbekannten.“

**„Bias lassen sich nicht vermeiden, daher müssen Unternehmen sich mögliche Gegenmaßnahmen überlegen oder akzeptieren, dass sie ein Risiko darstellen.“**

– Trey Causey, Head of Responsible AI bei Indeed

# Verantwortungsvolle Nutzung von KI-gestützten HR-Tools

Nicht alle KI-gestützten Tools sind gleich und wenn Sie nicht aufpassen, laufen Sie Gefahr, Bias zu verstärken, Bewerber\*innen zu verprellen und in rechtliche Schwierigkeiten zu geraten. Einige Gerichtsbarkeiten sind bereits dazu übergegangen, den Einsatz automatisierter Systeme im Recruiting zu regulieren. In New York City müssen Unternehmen jetzt Bias-Audits von Drittanbietern durchführen lassen und die Zusammenfassungen veröffentlichen. Das bedeutet nicht, dass Sie diese Systeme komplett vermeiden sollten, doch müssen Sie bei der Auswahl der Anbieter achtsam sein und sicherstellen, dass Sie KI als Unterstützung für Personalverantwortliche einsetzen, anstatt sie zu ersetzen.

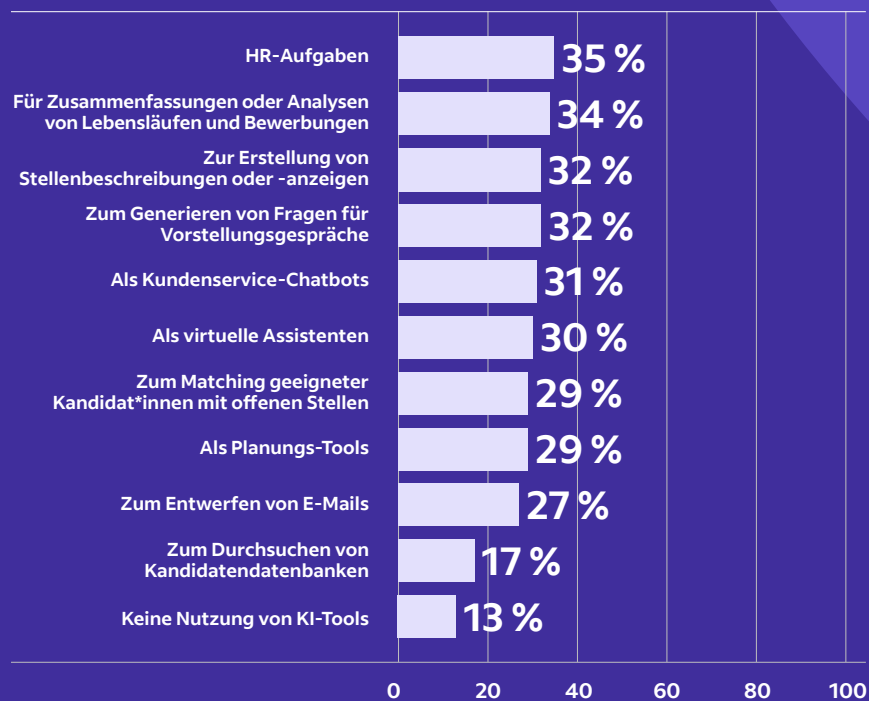
Eine sogenannte „kontrafaktische Analyse“ ist eine einfache Art, auf Bias zu testen. Wenn Sie KI beispielsweise zum Bewerten von Lebensläufen nutzen, ändern Sie die Namen oder Bildungseinrichtungen der Kandidat\*innen, um herauszufinden, ob sich auch die Bewertung verändert. Auch mit kleinen Änderungen können Sie sehen, ob bestimmte Gruppen durch ein KI-System ungewollt diskriminiert werden.

## **Cheat Sheet: Fragen an Ihre KI-Anbieter**

- Wie werden ihre Systeme geprüft?
- Wurde von interner oder externer Seite getestet?
- Wie wird Bias reduziert und gemessen?
- Können Sie die Kennzahlen für den Test als potenzieller Kunde einsehen?
- Halten sie sich an aktuelle und neue Vorschriften?
- Werden sie Sie bei der Durchführung von KI-Audits unterstützen?

# Predictive Analytics kann HR-Teams helfen, in die Zukunft zu sehen

## So verwenden HR-/TA-Führungskräfte KI-Tools



Recruiting ist zwar ein wichtiger Teil der Arbeit von HR-/TA-Führungskräften, aber sie müssen auch über den Tellerrand hinausschauen. Welche Leistungsträger\*innen möchten das Unternehmen möglicherweise verlassen? Wo muss das Unternehmen mehr Personal einstellen, um das Ziel für das nächste Jahr zu erreichen? Predictive Analytics-Tools können bei diesen Fragen helfen, allerdings nur, wenn sie sorgfältig eingesetzt werden. Das bedeutet, dass Sie genau wissen müssen, welches Problem Sie mit Predictive Analytics lösen möchten und welche Rechte Ihre Mitarbeiter\*innen haben. Außerdem sollten Sie mit Expert\*innen arbeiten, mit deren Hilfe Sie tatsächliche Lösungen von Schwindel unterscheiden können. Bei verantwortungsvollem Einsatz können Predictive Analytics-Tools einem Unternehmen sogar dabei helfen, seine Ziele in Bezug auf Vielfalt, Gleichstellung, Integration und Zugehörigkeit zu erreichen, indem sie Entscheidungen über Gehälter und Gehaltserhöhungen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Beförderungen analysieren.

Vermeiden Sie jedoch sogenannte „Bossware“-Tools, die sämtliche Tätigkeiten der Mitarbeiter\*innen überwachen. „Stellen Sie sich als goldene Regel folgende Frage: Wie würden Sie sich fühlen, wenn Sie auf diese Weise bewertet würden?“, sagt Trey Causey.

# KI-Glossar

**Bossware:** ein Begriff zur Beschreibung von Tools und Software, die unter anderem die Produktivität von Mitarbeiter\*innen überwachen, indem sie KI nutzen, um detaillierte Einblicke in deren Verhalten zu ermöglichen

**ChatGPT:** der Name eines Chatbots mit generativer KI, der vom Unternehmen OpenAI entwickelt wurde

**Kontrafaktische Analyse:** eine Methode zum Vergleichen des Ergebnisses eines realen Szenarios mit potenziellen Ergebnissen hypothetischer Szenarien

**Deep Learning:** ein Teilbereich des maschinellen Lernens, der auf künstlichen neuronalen Netzwerken aus miteinander verbundenen Schichten von Knoten basiert, die dem menschlichen Gehirn nachempfunden sind

**Generative KI oder GenKI:** eine Art von künstlicher Intelligenz, mit der neue Texte und Bilder basierend auf menschlichen Eingaben generiert werden können

**AI Job Description Generator von Indeed:** ein Tool, das die Vorteile von ChatGPT von OpenAI und der eigenen KI von Indeed kombiniert, um schnell ansprechende Stellenbeschreibungen zu erstellen

**Large-Language-Modelle:** Deep-Learning-Algorithmen, die mit sehr großen Datenmengen trainiert werden und mit denen Sprache generiert werden kann

**Maschinelles Lernen:** eine KI-Technik, bei der Computer basierend auf bereitgestellten Daten lernen und dann ihre Ergebnisse bei bestimmten Aufgaben mit dem Gelernten verbessern

**Verarbeitung natürlicher Sprache:** die Fähigkeit von Computern, Sprache zu interpretieren und anzupassen

**Predictive Analytics:** die Verwendung von Statistiken, Daten und Modellierung zur Vorhersage von künftigen Trends und Ergebnissen

„Je umfangreicher neue Technologien für zeitaufwendige Aufgaben genutzt werden können, desto stärker können Sie sich auf das konzentrieren, was wirklich wichtig ist – das Recruiting einfacher, schneller und menschlicher zu gestalten.“

– Raj Mukherjee, Executive Vice President und General Manager of Employer bei Indeed



**78 %**  
der befragten HR-/TA-Führungskräfte sagen, dass KI-Tools sie wahrscheinlich produktiver machen werden.

# Der AI Job Description Generator von Indeed

Zur Erstellung von Stellenbeschreibungen gehört mehr, als auf Anhieb zu erkennen ist. Es müssen mehrere Stakeholder einbezogen, Überarbeitungen vorgenommen und regulatorische Vorgaben beachtet werden. Deshalb ist es nicht verwunderlich, dass HR-/TA-Führungskräfte [Umfragen](#) zufolge durchschnittlich mindestens zwei Stunden mit der Erstellung einer einzigen Stellenbeschreibung verbringen.

Der AI Job Description Generator von Indeed nutzt ChatGPT von OpenAI, um die Belastung zu verringern. Nutzer\*innen geben grundlegende Informationen zu einer Stelle ein, darunter den Jobtitel und generelle Aufgaben, und innerhalb von Sekunden wird der Entwurf einer Stellenausschreibung mit der Taxonomie von Stellenbeschreibungen von Indeed generiert. So wird die Wahrscheinlichkeit erhöht, geeignete Kandidat\*innen anzusprechen. Dies spart nicht nur Zeit beim Verfassen von Stellenbeschreibungen – Arbeitgeber, die dieses Tool bereits nutzen, erhalten auch durchschnittlich ungefähr 16 % mehr Bewerbungen.

# Weitere KI-Tools von Indeed sind bald verfügbar

Zusätzlich zum Job Description Generator wird Indeed in den kommenden Monaten verschiedene KI-gestützte Tools einführen, um den Recruitingprozess für Bewerber\*innen und Arbeitgeber zu erleichtern. Zu dieser Pipeline gehören KI-generierte Bewerberzusammenfassungen namens Candidate Highlights, die KI-gestützte Smart Message-Funktion, mit der Arbeitgeber sofort personalisierte Nachrichten generieren können, sowie Updates für das Matched Candidates Dashboard von Indeed, auf dem hunderte Millionen Lebensläufe sortiert werden und mit dessen Hilfe Sie passende Kandidat\*innen finden können.

Im Frühjahr 2024 führt Indeed auch Smart Sourcing ein, womit Arbeitgeber zwischen ihren Stellenanzeigen hin und her schalten und automatisch eine Liste mit von der KI empfohlenen passenden Lebensläufen erhalten können. So können sie laut Maggie Hulce, Executive Vice President und General Manager for Job Seeker bei Indeed, „mit einem Klick“ Kandidat\*innen kontaktieren.

Ziel ist es, den Recruiting- und Bewerbungsprozess zu beschleunigen und sogenanntes Ghosting auf beiden Seiten zu verringern. Laut Maggie Hulce werden Jobsuchende, die innerhalb von vier Stunden nach der Bewerbung eine Rückmeldung erhalten, mit einer 95 % höheren Wahrscheinlichkeit eingestellt als diejenigen, die erst eine Woche später vom Arbeitgeber kontaktiert werden. „Zur Lösung diese Problems bieten wir immer neue Möglichkeiten an, um mithilfe von KI auf Indeed schneller Kontakt herzustellen“, erklärt sie.

„Ich bin überrascht, aber auch ermutigt angesichts der vorwiegend optimistischen Ergebnisse dieser Umfrage. Ich bin ein großer Befürworter eines vorsichtigen Optimismus, bei dem wir nicht davor zurückschrecken, die realen Risiken anzusprechen, die KI mit sich bringt, der es uns aber auch ermöglicht, diesen epochalen Moment voll und ganz für uns zu nutzen. Erst so können wir mit KI wirklich eine gerechtere Zukunft schaffen.“

– Trey Causey, Head of Responsible AI bei Indeed

### Über Indeed

Indeed ist die weltweit führende Jobseite<sup>1</sup> mit mehr als 350 Mio. Unique Visitors pro Monat weltweit.<sup>2</sup> Bei Indeed stehen die Jobsuchenden an erster Stelle und wir liefern Arbeitgebern schnell geeignete Matches, um ihre Recruitingbedürfnisse zu erfüllen. Jeden Tag helfen wir Millionen von Menschen dabei, passendere Jobs zu finden, um ihre Lebenssituation zu verbessern, indem wir aktuelle KI-Technologie mit menschlicher Urteilskraft und Austausch untereinander kombinieren.

<sup>1</sup> gemäß Comscore, bezogen auf Total Visits weltweit, Juni 2023

<sup>2</sup> Indeed-Daten (intern), durchschnittliche Unique monthly Visitors, April bis Juli 2023

