

Cornelia Lehner

Seit das US-amerikanische Unternehmen Open AI vergangenen November den Chatbot Chat GPT veröffentlichte, schreitet die Entwicklung von KI-basierten Technologien stetig voran. Die Technologie scheint nun auch im Bewerbungsprozess angekommen zu sein. So bietet zum Beispiel die Plattform LinkedIn ihren Nutzerinnen und Nutzern seit einigen Monaten die Möglichkeit, sich ein Bewerbungsschreiben von einer KI verfassen zu lassen. Und von einigen Unternehmen wird die Technologie bereits zur Vorselektion der Kandidatinnen und Kandidaten genutzt. Hierzulande ist der Einsatz von KI bei grösseren Unternehmen derzeit jedoch kein Thema.

Ivoclar vertraut weiterhin eigenen Recruitern

Beim Dentalunternehmen Ivoclar spielt KI im Bewerbungsprozess derzeit keine Rolle. «Bis jetzt konnten wir auch noch keine Bewerbungen identifizieren, die durch KI generiert wurden», sagt Pascale Valenti, Head of People & Culture Liechtenstein. Anschreiben hätten beim Unternehmen zwischenzeitlich einen eher untergeordneten Stellenwert und daher sowieso einen geringeren Einfluss auf die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern. «Daher messen wir dem Ganzen aktuell auch keine sehr grosse Bedeutung bei.» Auch vonseiten des Unternehmens wird auf den Einsatz von KI-basierter Unterstützung im Auswahlverfahren verzichtet. Dies habe mehrere Gründe: «Einerseits versuchen wir, Interessierte nicht nur für



eine einzelne Stelle zu prüfen, sondern gegebenenfalls lässt sich die Eignung für eine andere Funktion «zwischen den Zeilen» herauslesen», so Valenti. Manchmal seien Angaben auch nicht eindeutig, weshalb Kenntnisse und Beweggründe in persönlichen Gesprächen in Erfahrung gebracht werden. Zwar könne KI mit hoher Wahrscheinlichkeit potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten erkennen, doch vertraue Ivoclar auf die Kompetenz, Empathie und Erfahrung der Recruiter: «Sie verstehen es, Bewerberinnen und Bewerber ganzheitlich zu sehen und kennenzulernen –

mit all ihren Kenntnissen und Fähigkeiten, ihrer Persönlichkeit und ihrem Werteverständnis», so Valenti. Dies sei nach Meinung des Unternehmens unabdingbar und könne durch keine KI ersetzt werden.

Hilcona: Keine finale Entscheidung durch KI

Ähnlich das Bild beim Lebensmittelhersteller Hilcona: «Bei uns wird aktuell keine künstliche Intelligenz für die Auswahl von neuen Mitarbeitenden eingesetzt», sagt Markus Amann von der Unternehmenskommunikation und ergänzt: «Sämtliche Bewerbungen werden bei

uns von einer Kollegin oder einem Kollegen angeschaut und beurteilt.» Dennoch gelte KI als eines der Betriebssysteme der Zukunft, weshalb diesbezüglich Diskussionen intern künftig noch an Fahrt aufnehmen würden. «Roboter sind aber sicherlich nicht die HR-Manager der Zukunft», zeigt sich Amann überzeugt. Der unterstützende Einsatz sei denkbar, werde aber keine Rekrutierungsentscheide fällen. «KI-Technologie wird bei uns nur dann eingesetzt werden, wenn sie uns auch einen klaren Mehrwert bringt und vor allem ausdrücklich auch mit unseren Rekrutie-

rungsgrundsätzen vereinbar ist.»

Thyssenkrupp Presta verzichtet ebenfalls auf KI

«Der Thyssenkrupp-Konzern hat KI punktuell im Einsatz – wir konkret vor Ort in Eschen jedoch nicht», sagt Kommunikationsmanagerin Saskia Engler. Das Unternehmen sehe jedoch klare Vorteile in der Implementierung von KI-basierten Technologien im Rekrutierungsprozess. «Sie können dazu beitragen, den Auswahlprozess effizienter zu gestalten, indem sie grosse Mengen von Bewerbungen analysieren und rele-

vante Kandidaten identifizieren.» Auch menschliche Vorurteile oder Voreingenommenheiten könnten dadurch minimiert und somit eine objektivere Bewertung ermöglicht werden. «Allerdings ist es wichtig zu betonen, dass KI-Tools allein nicht ausreichen, um eine fundierte Personalentscheidung zu treffen», betont Engler. KI könne unterstützend wirken, indem sie Informationen bereitstelle und Daten analysiere, «aber letztendlich sollten qualifizierte Recruiterinnen und Recruiter die endgültigen Entscheidungen treffen und den gesamten Kontext berücksichtigen.»

KI gewinnt auch in der Personalberatung zunehmend an Bedeutung

Der Einsatz von KI-basierten Technologien im Bewerbungsprozess beschäftigt derzeit viele Branchen. «Wirtschaft regional» hat bei zwei Liechtensteiner Personalberatungen angefragt, wie diese die Entwicklung einschätzen. Während beide sowohl Vorteile als auch Nachteile in der Nutzung erkennen, sind sie sich besonders in einem Punkt einig – KI-basierte Technologien werden den Menschen in vielen Hinsichten nicht ersetzen können.

Technologie ermöglicht erste Erleichterungen

Philipp Hammer, Geschäftsführer der Wilhelm AG in Vaduz, ist überzeugt, dass KI in den kommenden Jahren im Bewerbungsprozess an Relevanz gewinnen wird. «Künstliche Intelligenz hat das Potenzial, unseren Alltag, unser Leben und unsere Art zu denken und zu arbeiten substanziell zu verändern.» Derzeit stecke die Technologie noch in den Kinderschuhen, liefere jedoch bereits spannende Ergebnisse: «So zum Beispiel ein durch Chat GPT generiertes Motivations schreiben, das zwar als Grundlage dienen kann, aber ein individuelles Finish nicht ersetzt», so Hammer. Seines Erachtens fehle es KI-basierten Softwarelösungen, welche im

Rekrutierungsprozess bei der Vorselektion helfen, sowohl an Präzision als auch Flexibilität.

Dennoch sei der Einsatz von KI im Bewerbungsprozess sinnvoll, «jedoch immer vorausgesetzt, man ist sich in der Anwendung der Grenzen von KI bewusst.» Die Vorteile liegen für ihn in der Effizienzsteigerung und Inspiration, daneben könnten ungewollte Filterung oder unbeabsichtigte Diskriminierung jedoch zu nicht zu unterschätzenden Nachteilen führen.

Bewerbungsprozess wird sich verändern

«Die Wilhelm AG setzt aktuell nicht auf KI-basierte Prozesse, wir verschliessen uns aber weder dem Thema noch den daraus entstehenden Möglichkeiten», sagt Hammer. Man beschäftige sich intensiv mit den Entwicklungen und wäge daraus entstehende Chancen und Risiken ab. In Anbetracht des Fachkräftemangels und der Tatsache, dass die passendsten und besten Talente oftmals durch individuelle Vorgehensweisen gefunden werden, werden sich seiner Meinung nach zunächst insbesondere hybride Modelle durchsetzen.

Doch ganz generell habe sich der Stellenwert des Bewerbungsschreibens verändert,

viele Dossiers würden heutzutage gar kein Anschreiben mehr enthalten: «Und falls doch, ist es in der Regel austauschbar und wenig aussagekräftig.» Im Umkehrschluss hätten Bewerberinnen und Bewerber dadurch aber wieder eine Chance, sich durch ein kreatives und pointiertes Anschreiben von anderen Kandidaturen zu differenzieren. «KI wird den Bewerbungsprozess für Stellensuchende, aber auch Unternehmen verändern», resümiert Hammer und ergänzt: «Ersetzen wird sie uns aber noch lange nicht, sind wir doch ihr

«KI wird den Bewerbungsprozess für Stellensuchende, aber auch Unternehmen verändern.»



Philipp Hammer
Geschäftsführer
Wilhelm AG Vaduz

Lehrer auf dem Weg ihrer Entwicklung.»

Zeitersparnis steht Nachteilen gegenüber

«Künstliche Intelligenz wird in der Tat zunehmend bei Bewerbungs- und Rekrutierungsprozessen eingesetzt», bestätigt auch Isabelle Frick, Personalberaterin bei der Gassner Personalberatung in Triesen und ergänzt: «Das Ziel ist es, die Effizienz dieser Prozesse zu steigern und Ressourcen zu sparen.» Dies sei eine Entwicklung im voranschreitenden Digitalisierungsprozess. Die Vorteile für Bewerberinnen und Bewerber liegen ihrer Meinung nach vor allem in der Zeitersparnis: «Mit ein paar Stichworten kann bereits ein Text von beachtlicher Qualität erstellt werden.» Frick steht der Entwicklung jedoch nicht vorbehaltlos gegenüber und gibt zu bedenken, «dass durch den Einsatz von KI die Individualität des Anschreibens verloren geht».

Aufseiten des Unternehmens ortet sie ebenfalls eine Zeitersparnis: «Die KI screent alle eingegangenen Bewerbungen nach bestimmten Schlüsselwörtern und erstellt eine Vorselektion.» Dadurch ergäbe sich jedoch eine ernstzunehmende Problematik: «Die Gefahr besteht, dass Bewerbungen durch

das Raster fallen, die das Anforderungsprofil zwar nicht vollständig erfüllen, aber zugleich ein überzeugendes Potenzial für die Stelle mitbringen.» Diese Bewerbungen würden durch die nichtmenschliche Vorselektion verloren gehen.

Vermehrter Einsatz sehr wahrscheinlich

Bei der Gassner Personalberatung wird KI im Bereich der Personalrekrutierung derzeit noch nicht eingesetzt, doch verfolge man die Entwicklungen mit Interesse: «Entscheidend für einen möglichen zukünftigen Ein-

«Ziel ist es, die Effizienz dieser Prozesse zu steigern und Ressourcen zu sparen.»



Isabelle Frick
Personalberaterin der
Gassner Personalberatung

satz der KI wird die Treffsicherheit und Beurteilungsqualität solcher Verfahren in der Bewerberauswahl sein», so Frick. Einstweilen stütze sich das Unternehmen auf die Erfahrung und Menschenkenntnis der Mitarbeitenden. Generell hätten Bewerbungsschreiben je nach Unternehmen einen unterschiedlichen Stellenwert, so Frick: «Wir Personalberatende beurteilen dieses nach wie vor als wichtiges Element im Bewerbungsprozess.» Denn Bewerberinnen und Bewerber seien dazu angehalten, sich nochmals vertieft mit der Stelle auseinanderzusetzen und ihre Motivation zu formulieren.

Künftig werde die KI eine wichtige unterstützende Bedeutung in der Personalrekrutierung einnehmen, zeigt sich Frick überzeugt. Dennoch sei fraglich, ob diese den Faktor Mensch ganz ersetzen könne: «Die Vorstellung, dass die gesamte Bewerberauswahl inklusive Interview eines Tages durch den Computer durchgeführt wird, erscheint unrealistisch», so Frick. Sie ist überzeugt, dass sich die Beurteilung von Menschen in Bezug auf das persönliche und zwischenmenschliche Passungsverhältnis nie ganz digitalisieren lassen werde.

Cornelia Lehner