



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Die rechtliche Beurteilung des Einsatzes von KI im Recruiting
mit besonderem Augenmerk auf das Datenschutzrecht sowie
auf potenzielle Diskriminierungsrisiken nach dem GlBG
Der Umgang mit selbstlernenden Maschinen in der Arbeitswelt

verfasst von | submitted by
Elena Koblanck BA

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien | Vienna, 2024

Studienkennzahl lt. Studienblatt | Degree
programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 915

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Betriebswirtschaft

Betreut von | Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal

Abstract

Recruiting-Abteilungen setzen im Rahmen ihrer Personalbeschaffungsstrategien zunehmend auf Systeme Künstlicher Intelligenz. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass selbstlernende Technologien Rekrutierungsprozesse effizienter zu gestalten vermögen, eine präzisere Identifikation geeigneter KandidatInnen ermöglichen sowie Auswahlverfahren signifikant beschleunigen können. Gleichzeitig können die Konsequenzen für Beteiligte aufgrund der Tragweite algorithmischer Urteile gerade beim Einsatz in hochsensiblen Bereichen wie dem Personalwesen massiv sein. Die möglichen Auswirkungen reichen dabei von Sicherheitsgefahren für die persönlichen Informationen von Betroffenen durch algorithmenbasierte Datenverarbeitungen bis hin zu diskriminierenden Jobabsagen aufgrund von verzerrten Personalauswahlentscheidungen der eingesetzten Lösungen. Zur Risikominimierung ist es notwendig, zu verstehen, welche rechtlichen Parameter bei der Implementierung von Systemen Künstlicher Intelligenz im Recruiting zum Tragen kommen und wie mit jenen Gefahren für beteiligte BewerberInnen in der Praxis umgegangen werden kann. Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, einerseits einen Rechtsrahmen für selbstlernende Anwendungen im Personalbereich zu stecken und andererseits Einblicke in die Handhabung jener innovativen Technologie und das von ihr ausgehende Risikopotenzial aus der österreichischen Recruiting-Branche zu erhalten. Um der Forschungsintention gerecht zu werden, wurde ein juristisches Gerüst auf der Basis von einschlägiger Fachliteratur konzipiert und durch qualitativ erhobene Erkenntnisse von erfahrenen Personalverantwortlichen ergänzt.

Recruiting departments increasingly rely on Artificial Intelligence systems as part of their talent acquisition strategies. This trend stems from the capacity of self-learning technologies to enhance recruitment processes, enabling more precise identification of suitable candidates and significantly accelerating selection procedures. However, the ramifications for stakeholders can be substantial due to the profound impact of algorithmic judgments, particularly when employed in sensitive areas like human resources. Potential consequences range from security risks associated with algorithm-based data processing to discriminatory job rejections resulting from biased personnel selection decisions made by these solutions. To mitigate risks, it is essential to understand the legal parameters governing the implementation of Artificial Intelligence systems in recruiting and how to address these dangers for involved applicants in practice. The aim of this study is twofold: to establish a legal framework for self-learning applications in the HR domain and to gain insights into the management of such innovative

technology and its associated risk potential within the Austrian recruiting industry. To fulfill the research objectives, a legal concept has been devised based on relevant literature and supplemented with qualitatively derived insights from seasoned recruiting professionals.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	6
1 Einleitung.....	7
1.1 Problemstellung und Forschungsfragen.....	7
1.2 Aufbau der Arbeit.....	9
2 Grundlagen der Künstlichen Intelligenz	11
2.1 Der Begriff der Künstlichen Intelligenz	11
2.2 Machine Learning	13
2.3 Künstliche Neuronale Netze und Deep Learning	15
2.4 Big Data	16
3 Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz im digitalen Recruiting.....	18
3.1 Das Recruiting im Zeitalter des technologischen Wandels	18
3.2 Konkrete Anwendungsbereiche entlang des Personalbeschaffungsprozesses	21
3.2.1 Augmented Writing und Programmatic Job Advertising.....	22
3.2.2 Chatbots (Dialogsysteme)	24
3.2.3 Bewerbermanagementsysteme und CV-Parsing.....	26
3.2.4 KI-basierte Textanalyse und Scoring.....	27
3.2.5 KI-basierte Videoanalyse und automatisierte Online-Assessments	29
3.3 Ausgewählte KI-getriebene Recruiting-Tools	30
3.3.1 SEEDLINK von L'Oréal.....	31
3.3.2 Textkernel	31
3.4 Möglichkeiten und Herausforderungen des KI-basierten Recruitings	32
3.4.1 Chancenpotenzial	33
3.4.2 Risikopotenzial	35
4 Rechtliche Analyse	38
4.1 Datenschutzrecht	38
4.1.1 Anwendbarkeit der DSGVO	39
4.1.2 Grundsätze der Verarbeitung personenbezogener Daten	40
4.1.3 Schutz vor vollautomatisierter Entscheidungsfindung nach Art. 22 DSGVO	49
4.1.4 Allgemeine Informationspflichten und Auskunftsrechte.....	53
4.1.5 Datenschutz-Folgenabschätzung nach Art. 35 DSGVO	56
4.2 Antidiskriminierungsrecht.....	58
4.2.1 Diskriminierungspotenziale durch den Einsatz von KI im Recruiting	59
4.2.2 Anwendbarkeit des GlBG	63
4.2.3 Arten von Diskriminierungen	64
4.2.4 Rechtsdurchsetzung nach dem GlBG	70
4.3 KI-Verordnung	72
4.3.1 Anwendungsbereich	73
4.3.2 Verpflichtete	75
4.3.3 Risikoklassen und verordnungsrechtliche Anforderungen	75
5 Empirische Forschung.....	81
5.1 ExpertInnen-Auswahl.....	81
5.2 Interviewleitfaden.....	83
5.3 Interviewführung.....	85

5.4 Datenaufbereitung und -auswertung	86
5.4.1 Unternehmensseitige Anwendung von KI im Recruiting.....	87
5.4.2 Risikobewusstsein unter den Recruiterinnen.....	89
6 Conclusio	99
Literaturverzeichnis	102
Rechtsquellenverzeichnis	110
Anhangsverzeichnis	111

Abkürzungsverzeichnis

Abs	Absatz
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
Art	Artikel
BMS	Bewerbermanagementsystem
DL	Deep Learning
DSFA	Datenschutz-Folgenabschätzung
DSG	Datenschutzgesetz
DSGVO	Datenschutzgrundverordnung
EK	Europäische Kommission
EP	Europäisches Parlament
ErwGr	Erwägungsgrund
EU	Europäische Union
EUV	Vertrag über die Europäische Union
f	folgend
ff	fortfolgend
GlBG	Gleichbehandlungsgesetz
GRC	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
hA	herrschende Auffassung
iVm	in Verbindung mit
KI	Künstliche Intelligenz
KI-VO	Verordnung zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für Künstliche Intelligenz
KI-VO _E	Entwurf der Europäischen Kommission zur KI-Verordnung
KI-VO _P	Abänderungsvorschläge des Europäischen Parlaments zur KI-Verordnung
KI-VO _R	gemeinsamer Standpunkt des Rates der Europäischen Union zur KI-Verordnung
KNN	Künstliche Neuronale Netze
lit.	littera
ML	Machine Learning
NLG	Natural Language Generation
NLP	Natural Language Processing
NLU	Natural Language Understanding
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
Rat	Rat der Europäischen Union
RMS	Risikomanagementsystem
S	Seite
Z	Ziffer

1 Einleitung

Die voranschreitende Digitalisierung hat gegenwärtig beinahe sämtliche Unternehmensbereiche durchdrungen, so auch Personalabteilungen und damit speziell das Recruiting. Innovative und neuartige Lösungen, wie Systeme Künstlicher Intelligenz (KI), beschleunigen dabei den technologischen Wandel in Recruiting-Prozessen und verleihen diesen einen regelrechten Digitalisierungsanstöß. Die ansteigende Technologisierung des Personalwesens erweist sich vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, darunter der bestehende Fachkräftemangel, demografische Umbrüche durch den stattfindenden Generationenwechsel sowie kürzer werdende Betriebszugehörigkeitsdauern, als von besonderer Relevanz (Lochner, 2021, S. 137). All jene genannten Aspekte gestalten es für einstellende ArbeitgeberInnen als zunehmend herausfordernd, qualifizierte KandidatInnen zu finden und zu halten, wobei die Nutzung von KI hierbei Abhilfe leisten kann (Tallgauer et al., 2020, S. 26). Die Integrationsmöglichkeiten von selbstlernenden Anwendungen in innerbetriebliche Rekrutierungsverfahren sind vielzählig und reichen von der passgenauen Identifizierung geeigneter BewerberInnen bis hin zu automatisierten Auswahlentscheidungen über zukünftige MitarbeiterInnen (Franken et al., 2022, S. 7-11). Die breit gefächerten Anwendungsfelder von KI in der Personalbeschaffung gehen Hand in Hand mit vielfältigen Vorteilen, die systemeinsetzenden Unternehmen durch die datengetriebene Ermittlung und Sichtung von BewerberInnen zugutekommen, so unter anderem eine präzisere Auslese passender KandidatInnen (Knobloch & Hustedt, 2019, S. 14). Trotz der zahlreichen Chancen, die algorithmische Systeme im Recruiting zu bieten haben, sind auch eine Reihe an Risiken im Zusammenhang mit ihrem Einsatz zu berücksichtigen. Insbesondere Fragen juristischer Natur, etwa in Bezug auf datenschutzrechtliche Bedenken und die rechtliche Handhabung KI-induzierter Diskriminierungen, machen einige Unklarheiten deutlich und zeigen somit einen evidenten Klärungsbedarf auf (Wilke & Bendel, 2022, S. 659-661).

1.1 Problemstellung und Forschungsfragen

Die Einführung von Systemen Künstlicher Intelligenz in die Personalgewinnung veranschaulicht das Entstehen von Spannungen zwischen jener fortschrittlichen Innovation und geltenden Rechtsvorschriften aus bestehenden Normensystemen. Zwei Rechtsbereiche, die diese Reibungen besonders betreffen, sind zum einen das Datenschutzrecht, in dessen Zentrum die europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) steht, und zum anderen das nationale

Antidiskriminierungsrecht in Form des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes (GlBG). Dabei entspringen die entstehenden Konflikte zwischen Recht und Technologie unterschiedlichen Ursachen.

Die Erhebung und Erfassung persönlicher Informationen über BewerberInnen waren schon immer von entscheidender Bedeutung im Personalbereich, was sich nun durch die vermehrte Einbettung von KI in Rekrutierungsvorhaben nochmals verstärkt (Greif & Kullmann, 2021, S. 65-66). Der Übergang zu KI-getriebenen Recruiting-Anwendungen und damit zu erheblich verbesserten Datenverarbeitungskapazitäten bedeutet jedoch ein erhöhtes Risikopotenzial für die Sicherheit von personenbezogenen Daten (Herdes, 2020, S. 95). Dies resultiert aus der Fähigkeit kognitiver Systeme, riesige Mengen an Datensätzen zu verwerten (Jaksch, 2020, S. 20), und kann möglicherweise zu Datenschutzverletzungen führen, wenn nicht hinreichend darauf geachtet wird, wie die jeweiligen Datenwerte gesammelt, gespeichert und verwendet werden. Zudem vergrößern umfangreiche automatisierte Analysen und Kategorisierungen von BewerberInnen ebenso das Risiko etwaiger unzulässiger Differenzierungen und somit von Diskriminierungen zwischen unterschiedlichen Gruppen von KandidatInnen (Kolleck & Orwat, 2020, S. 32). Die Komplexität von KI-Modellarchitekturen beeinträchtigt darüber hinaus regelmäßig die Erklärbarkeit von algorithmischen Entscheidungen, was nicht nur ArbeitgeberInnen die Einhaltung der Transparenzvorgaben aus der DSGVO erschwert (Schulte & Prowald, 2023, S. 170), sondern Betroffene außerdem dabei behindert, KI-induzierte Schlechterstellungen aufzudecken und somit mögliche Gleichbehandlungsansprüche gerichtlich durchzusetzen (Wildhaber et al., 2019, S. 476). Bei der Subsumption von Systemen Künstlicher Intelligenz unter existierende Gesetze bestehen also bislang diverse Herausforderungen. Es ist anzunehmen, dass die in Aussicht stehende europäische Verordnung über Künstliche Intelligenz (KI-VO), die algorithmenbasierte Produkte zukünftig europaweit regulieren wird, Klarheit in einigen dieser rechtlichen Belange schaffen wird können.

Die vorliegende Arbeit strebt danach, einen klaren rechtlichen Rahmen für die Verwendung von KI-basierten Technologien im Recruiting zu etablieren, woraus sich die erste Forschungsfrage ergibt:

„Welche rechtlichen Anforderungen müssen von österreichischen ArbeitgeberInnen berücksichtigt werden, wenn sie KI zur Unterstützung in der Personalbeschaffung einsetzen möchten?“

Abseits der Rechtsanalyse zeigt es sich als ebenso relevant, mit Personalverantwortlichen aus der Praxis in Kontakt zu treten. Dadurch soll herausgefunden werden, welche kognitiven Recruiting-Lösungen bereits praktischen Anklang innerhalb des österreichischen Recruiting-Sektors gefunden haben und wie PersonalerInnen aus der Industrie sowohl mit diesem KI-betreffenden Digitalisierungsschub als auch mit den genannten potenziellen algorithmenbasierten Risiken umgehen. Dies führt zur zweiten Forschungsfrage:

„Inwieweit beeinflusst die zunehmende Eingliederung von Systemen Künstlicher Intelligenz den Arbeitsalltag von Personalverantwortlichen und welche Strategien entwickeln sie, um die Herausforderungen dieser Veränderung zu bewältigen?“

1.2 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende wissenschaftliche Untersuchung zielt darauf ab, die Forschungsthematik aus zwei unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten, und gliedert sich dementsprechend in zwei Hauptteile. Der theoretische Abschnitt befasst sich mit einer kritischen Analyse der einschlägigen Fachliteratur, um ein risikobewusstes, fundiertes Rechtskonzept für die Integration von selbstlernenden Maschinen im Personalwesen herausarbeiten zu können. Der empirische Part umfasst eine qualitative Datenerhebung mittels fünf semistrukturierter ExpertInnen-Interviews mit Personalverantwortlichen aus der österreichischen Personalgewinnungspraxis.

Zu Beginn des Theorieteils werden die Hauptbestandteile und Schlüsselemente von Systemen Künstlicher Intelligenz dargelegt, um einen Überblick über die Funktionsweise kognitiver Technologien zu verschaffen. Dadurch soll zudem ein tiefergehendes Verständnis für die potenziellen Einsatzszenarien von KI-basierten Rekrutierungsanwendungen ermöglicht werden, welche im dritten Kapitel in der Reihenfolge ihres Erscheinens entlang der Wertschöpfungskette des Recruitings vorgestellt werden. Im vierten Kapitel findet sich mit der weitgehenden rechtlichen Betrachtung von algorithmischen Lösungen der Kern des theoretischen Abschnitts. An erster Stelle jener Rechtsevaluierung steht das europäische Datenschutzrecht, wobei unterschiedliche datenschutzrechtliche Hindernisse aufgezeigt werden, die sich ergeben, wenn lernfähige Maschinen den Bestimmungen aus der DSGVO unterstellt werden sollen. Nachfolgend wird das juristische Vorgehen bei KI-conditionierten Diskriminierungsfällen anhand des GlBG näher beleuchtet. Den Ausklang der eingehenden rechtlichen Prüfung bildet die bevorstehende KI-VO, in deren Zusammenhang die für die

bestehende Forschungsintention wesentlichen Vorgaben des europäischen Regelwerks dargelegt werden. Abgerundet wird die Masterarbeit durch die Ergänzung des Theorieteils durch eine qualitative Forschungsmethode in Form von leifadengestützten ExpertInnen-Interviews, um die extrahierten Erkenntnisse aus der Literatur zu verifizieren. Dazu werden im fünften Kapitel erst der Such- und Auswahlprozess der zu interviewenden Personalverantwortlichen, Überlegungen zum Interviewleitfaden sowie die beabsichtigte Methode der Datenauswertung illustriert und sodann das gesammelte Wissen aus den Gesprächen veranschaulicht und mit den Literatureinblicken in Beziehung gesetzt.

2 Grundlagen der Künstlichen Intelligenz

Systeme Künstlicher Intelligenz und lernfähige Maschinen haben heutzutage beinahe alle wesentlichen Lebensbereiche erobert. Ob Übersetzungstools wie *DeepL* oder persönliche digitale Assistenten wie *Siri* und *Alexa*: KI-getriebene Softwareanwendungen begegnen uns nahezu überall. Sie durchsuchen per Spracheingabe das Internet nach gewünschten Zieleingaben, erstellen ganze Einkaufslisten oder erlauben mittels Gesichtserkennung den vereinfachten Zugriff auf das eigene Smartphone. Algorithmenbasierte Tools sind bereits tief in den Lebensalltag vorgedrungen, was sich auch daran erkennen lässt, dass wir Menschen es oftmals gar nicht mehr merken, wann und wo diese zum Einsatz kommen (Kreutzer & Sirrenberg, 2019, S. 1). Vermehrt unterstützt KI jedoch nicht mehr nur bei gängigen Entscheidungen des alltäglichen Lebens, sondern vermag sogar Lebensstil und existenzielle Entwicklung des Menschen zu prägen und zu steuern (Orwat, 2020, S. 1). Ein bedeutsamer Bereich, in dem algorithmische Systeme mit steigender Relevanz zur Anwendung kommen, ist das Personalwesen (Sachtleber, 2021, S. 15).

Da im Bereich der softwaregetriebenen Anwendung in der Personalgewinnung viele unterschiedliche fachspezifische Begriffe zum Einsatz gelangen, welche aufgrund ihrer Komplexität durchaus für Verwirrung sorgen können, werden im folgenden Kapitel die bedeutsamsten Bausteine und Modelle Künstlicher Intelligenz konkretisiert. Dies soll einerseits einen Einblick in die Arbeitsweise KI-basierter Lösungen ermöglichen und andererseits die Grundlage für ein besseres Verständnis dafür schaffen, welche praktischen Anwendungsfelder sich dementsprechend für maschinelles Lernen im Recruiting ergeben.

2.1 Der Begriff der Künstlichen Intelligenz

KI lässt sich als Mantelbegriff für sämtliche Technologien und Entwicklungen begreifen, die darauf abzielen, Computer und Maschinen zu eigenständiger Problemlösungsfähigkeit zu ermächtigen, die das Niveau menschlicher Intelligenz erreicht oder gar zu übertreffen vermag (Petry & Jäger, 2021, S. 45-46). Um menschenähnliche Intelligenz nachzubilden zu können, werden KI-getriebene Anwendungen dazu befähigt, in großen Datenlagen selbstständig Zusammenhänge festzustellen und zu lokalisieren, und auf Basis der identifizierten Muster entweder (teil-)autonome Entscheidungen zu treffen oder zukünftige Prognosen aufzustellen (Kreutzer & Sirrenberg, 2019, S. 9). Von KI wird demnach gesprochen, wenn eine computergetriebene Maschine in der Lage ist, kognitive Aufgaben eigenständig zu erledigen,

die normalerweise dem menschlichen Denken und Handeln vorbehalten sind (Kreutzer & Sirrenberg, 2019, S. 3). Dies umfasst beispielsweise die Fähigkeit zur Sprach- und Bilderkennung sowie zur Entscheidungsfindung und Generierung von menschenähnlichen Verhaltensmustern.

Obwohl KI gerade in den letzten Jahren einen regelrechten wirtschaftlichen wie auch technologischen Aufschwung erlebt hat, reichen die Anfänge des Forschungsbereiches rund um lernfähige Systeme bis in die Mitte des 20. Jahrhunderts zurück (Wennker, 2020, S. 2-8). Bereits 1950 entwickelte der britische Mathematiker Alan Turing den Turing-Test, welcher Maschinen als „intelligent“ bewertet, sofern sie in der Lage sind, einen Dialog mit einem menschlichen Gesprächspartner so zu führen, dass dieser dabei nicht mehr zwischen Mensch und Maschine unterscheiden kann (Turing, 1950, S. 433). Sechs Jahre später organisierte der amerikanische Informatiker John McCarthy das *Summer Research Project on Artificial Intelligence* am Dartmouth College, welches bis heute als die Geburtsstunde der KI gilt und das Wissenschaftsgebiet auch im akademischen Kontext verortete (Buxmann & Schmidt, 2021, S. 4). In den darauffolgenden Jahren wurde im KI-Bereich viel geforscht und investiert, wobei sich der Forschungsfokus lange Zeit auf computergestützte Expertensysteme bezog, welche Aufgaben ausschließlich regelbasiert bearbeiteten und sich aufgrund ihrer rigiden Anwendungsmöglichkeiten und begrenzten Lernfähigkeit nicht dauerhaft durchsetzen konnten (Wennker, 2020, S. 5). Heute setzt Künstliche Intelligenz vermehrt auf maschinelles Lernen, da vorhandene Datenmengen sowie die gegenwärtig immer stärker werdende Rechenleistung den Einsatz von künstlichen neuronalen Netzen und kognitiven Lernverfahren begünstigen (Buxmann & Schmidt, 2021, S. 8).

Obwohl sich die KI-Forschung nunmehr über 70 Jahre erstreckt, gibt es bis dato keine einheitliche Definition intelligenter Maschinen (Kirste & Schürholz, 2019, S. 21). Einig ist sich die Wissenschaft jedoch darüber, was kognitive Lösungen von anderen statistischen Systemen unterscheidet. Semet und Hilberer (2021, S. 215-216) machen Technologien Künstlicher Intelligenz anhand vier konkreter Fähigkeiten fest: Verstehen, Schlussfolgern, Lernen und Interagieren. Verstehen meint hierbei, dass Systeme Künstlicher Intelligenz in der Lage sind, menschliche Sprache, sowohl gesprochen als auch in Schriftform, zu erfassen und dabei nicht nur die wörtliche Bedeutung der präsentierten Informationen, sondern auch ihren Kontext zu begreifen („Verstehen“). Überdies kann eine KI aus den vorgelegten Daten die Wesentlichsten herausfiltern, darin Abweichungen wie auch Zusammenhänge erkennen und aus diesen

Schlussfolgerungen ziehen („Schlussfolgern“). Durch das Sammeln von Datenpunkten und die Interaktion mit Menschen erweitert eine KI ständig ihre Fähigkeiten, sodass sie kontinuierlich lernt und sich weiterentwickelt, um AnwenderInnen immer präzisere Antworten ausgeben zu können („Lernen“ und „Interagieren“).

Abseits der genannten Kernfunktionen lassen sich kognitive Systeme zuletzt auch anhand ihres Automatisierungsgrads unterscheiden. *Assisted Intelligence* beschreibt den Teilbereich der KI, der darauf ausgelegt ist, triviale und sich wiederholende Aufgaben zu automatisieren (Dahm & Dregger, 2019, S. 251). Algorithmische Lösungen der *Augmented Intelligence* hingegen bearbeiten Aufgaben nicht selbstständig, sondern stellen ihren NutzerInnen zusätzliche Informationen bereit, um diesen damit zu evidenzbasierten Entscheidungen zu verhelfen (Ettl-Huber, 2021, S. 35). Die am weitesten entwickelte Form der KI, *Autonomous Intelligence*, handelt nahezu vollständig autonom, während AnwenderInnen nur noch eine beobachtende und überwachende Funktion obliegt (Dahm & Dregger, 2019, S. 251-252).

2.2 Machine Learning

Das maßgebende Wesensmerkmal von KI-Technologien liegt in ihrer Lernfähigkeit (Franken et al., 2022, S. 5). Systeme Künstlicher Intelligenz lernen über das sogenannte maschinelle Lernen, wobei sie anhand von großen Datensätzen auf das automatisierte Auffinden von Mustern und Zusammenhängen trainiert werden, um das Erlernte anschließend auf unbekannte Daten anzuwenden und aus diesen Schlussfolgerungen ableiten zu können (Wennker, 2020, S. 9). Der Lernvorgang einer jeden selbstlernenden, algorithmischen Maschine beginnt also mit der Einspeisung der Input-Daten. Dafür wird das verfügbare Datenset meist im Verhältnis 80:20 in Trainings- sowie Testdaten unterteilt (Gärtner, 2020, S. 23). Das KI-System lernt anschließend anhand der vorhandenen Trainingsdaten und wendet seine gewonnenen Erkenntnisse schließlich auf die neuen (unbekannten) Testdaten an, wodurch sich überprüfen lässt, ob der konditionierte Algorithmus seine beabsichtigte Funktion adäquat erfüllt. *Machine Learning* (ML) bezieht sich demnach auf die Fähigkeit von Computern, aus gemachten Erfahrungen zu lernen.

ML erfolgt auf der Grundlage von statistischen Modellen und Algorithmen. Unter einem Algorithmus ist ein präzises Schritt-für-Schritt-Schema zu verstehen, das zur Lösung eines mathematisch beschreibbaren Problems oder zur Durchführung einer bestimmten Aufgabe verwendet wird (Kreutzer & Sirrenberg, 2019, S. 6). Es handelt sich im Wesentlichen um eine

Zusammenstellung von programmierten Anweisungen, die in einer bestimmten Reihenfolge ausgeführt werden, um für vordefinierte Aufgabenstellungen den gewünschten Output auf Basis der zuvor eingespeisten Daten zu liefern (Gärtner, 2020, S. 23). ML nutzt sogenannte selbst-adaptive Algorithmen (Kreutzer & Sirrenberg, 2019, S. 6). Dies bedeutet, dass die anfänglich verwendeten Algorithmen lediglich als Ausgangspunkt für die Entstehung neuer, fortschrittlicherer Algorithmen dienen. Offenbaren sich die neuen Algorithmen als effizienter und leistungsstärker, so wird der Lernprozess künftig mit jenen überlegeneren Algorithmen fortgesetzt. Dementsprechend löst sich die KI im Rahmen ihres Lernvorgangs immer mehr von den ihr anfangs eingesetzten Vorlagen und entwickelt eigene Problemlösungsfähigkeiten (Kreutzer & Sirrenberg, 2019, S. 5).

Nicht jede KI lernt auf die gleiche Art und Weise, sondern es können drei unterschiedliche Arten des maschinellen Lernens unterschieden werden: überwachtes Lernen (*supervised learning*), unüberwachtes Lernen (*unsupervised learning*) und verstärkendes Lernen (*reinforcement learning*) (Chui et al., 2020). Beim überwachten Lernen wird das KI-System auf der Grundlage von gelabelten Daten trainiert, was bedeutet, dass dem Modell Beispiele mit bekannten Eingaben und zugehörigen Ausgaben vorgelegt werden (Gärtner, 2020, S. 23). Ziel des ML-Modells ist es, die markierten Input-Output-Paare entsprechend zu kombinieren und das Gelernte zu nutzen, um Vorhersagen für neue, unbekannte Eingaben zu generieren (Kirste & Schürholz, 2019, S. 21). Das unüberwachte Lernen hingegen ist eine Methode, bei der die KI keinen gelabelten Datensatz zur Verfügung gestellt bekommt, sondern die Aufgabe hat, selbstständig Muster und Strukturen in den Daten zu lokalisieren (Gronwald, 2023, S. 90). Im Unterschied zum überwachten Lernen kennt die computergestützte Maschine bei dieser Lernform also die richtigen Antworten noch nicht und arbeitet somit ohne bekannten Ausgabewert (Kreuzer & Sirrenberg, 2019, S. 7). Ein Beispiel für eine Anwendung von unüberwachtem Lernen ist die Clusteranalyse, die KI-Systeme nutzen, um ähnliche Datenpunkte zu gruppieren (Wennker, 2020, S. 15). Beim verstärkenden Lernen lernt die KI über eine Trial-and-Error-Methode. Zu Beginn des Lernvorgangs besteht für das System eine eindeutige Zielvorgabe; den Weg dorthin muss es sich jedoch durch Ausprobieren eigenständig erschließen (Gärtner, 2020, S. 24). Durch die Interaktion mit ihrer Umgebung und Feedback in Form von Belohnungen für gute sowie Bestrafungen für schlechte Lösungsansätze lernt die Maschine, wie sie ihre Handlungen optimieren kann, um die festgelegte Zielsetzung zu erreichen (Buxmann & Schmidt, 2021, S. 12).

Letztlich entscheiden die vorhandene Datenlage sowie der gewünschte Output, welches Lernverfahren und vor allem welche ML-Algorithmen zum Einsatz kommen. Heutzutage werden größtenteils künstliche neuronale Netze zur Verwendung gebracht, welche von Kreuzer und Sirrenberg (2019, S. 5) als Kernstück der Künstlichen Intelligenz bezeichnet werden.

2.3 Künstliche Neuronale Netze und Deep Learning

Künstliche neuronale Netze (KNN) fügen sich aus mehreren Schichten miteinander verketteter Algorithmen zusammen und geben in ihren Grundzügen die Arbeitsweise biologischer Neuronen wieder (Gärtner, 2020, S. 30). Unter Neuronen verstehen sich Nervenzellen, denen die essenziellen Aufgaben der Informationsaufnahme und -verarbeitung sowie der entsprechenden Weitergabe im menschlichen Gehirn zukommen (Kaplan, 2017, S. 45). KNN nehmen sich die Funktionen und Prozesse natürlicher neuronaler Netze zum Vorbild und setzen diese mithilfe mathematischer Modelle um (Jäger & Teetz, 2021, S. 269).

Analog zum menschlichen Gehirn, in welchem Nervenzellen durch Synapsen verbunden sind, reihen sich bei einem KNN verschiedene Schichten aneinander, die die künstlichen Neuronen miteinander verknüpfen (Wennker, 2020, S. 19). Die künstlichen Neuronen der ersten Schicht des KNN, auch Eingabeschicht (*Input Layer*) genannt, erhalten die Eingabedaten, verarbeiten sie und geben das Ergebnis der Verarbeitung an die nächste Schicht weiter (Buxmann & Schmidt, 2021, S. 14). Zwischen der Eingabeschicht und der letzten Schicht des Systems, der Ausgabeschicht (*Output Layer*), befinden sich je nach Tiefe des KNN unterschiedliche innere Schichten, die sogenannten *Hidden Layers* (Kreuzer & Sirrenberg, 2019, S. 5). Jede nachfolgende Schicht erhält demnach die bereits verarbeitete Information der künstlichen Neuronen der vorangehenden Schicht, wodurch sich die KI von Stufe zu Stufe weiterentwickelt und dazulernt. Die Ausgabe eines jeden künstlichen Neurons hängt einerseits von den zuvor erhaltenen Eingaben und andererseits von den Gewichten der Verbindungen zwischen den Neuronen innerhalb des KNN ab (Kirste & Schürholz, 2019, S. 32). Jede Verknüpfung innerhalb des Systems hat eine Gewichtung, die angibt, wie stark das Signal von einem künstlichen Neuron auf das Nächste übertragen werden soll (Kreuzer & Sirrenberg, 2019, S. 9). Die Intensität einer Gewichtung, und damit auch die Wichtigkeit einer Verbindung, hängt davon ab, welche Input-Streams dazu beitragen, die gewünschten Zielergebnisse präziser auszugeben (Gärtner, 2020, S. 30). KNN lernen also, indem sie selbstständig die Gewichte der Verbindungen zwischen ihren künstlichen Neuronen so anpassen, dass der Output des

Netzwerks für die eingespeisten Eingangsdaten möglichst genau mit den gewünschten Ausgabeergebnissen übereinstimmt (Kreuzer & Sirrenberg, 2019, S. 9). Der finale Output des Modells wird letztlich durch die Ausgabeschicht ausgespielt.

KNN, die aus sehr vielen verschiedenen Schichten bestehen, werden auch als „tief“ Systeme bezeichnet, wovon sich der Begriff des *Deep Learnings* (DL) ableitet. DL steht demnach für mehrschichtige künstliche neuronale Netzwerke, die im Gegensatz zu flachen und einfachen neuronalen Netzen eine größere Menge und Vielfalt von Daten(-quellen) bewältigen und somit komplexe Probleme und Zusammenhänge noch akkurate erfassen können (Buxmann & Schmidt, 2021, S. 14). Eine wesentliche Besonderheit von DL-Netzwerken manifestiert sich darüber hinaus darin, dass diese während des Lernprozesses kaum auf menschliches Eingreifen angewiesen sind, sondern eigenständig in der Lage sind, relevante Merkmale aus den Daten zu extrahieren (Gronwald, 2023, S. 89).

2.4 Big Data

Damit Technologien Künstlicher Intelligenz ihr volles Potenzial in eigenständiger Problemlösung und Entscheidungsunterstützung entfalten können, benötigen sie eine spezielle Antriebskraft: große Datenmengen, auch *Big Data* genannt (Jaksch, 2020, S. 20). Was sich hinter dem Begriff Big Data verbirgt, lässt sich ähnlich wie der Oberbegriff KI nicht mit einer einheitlichen Definition beschreiben, jedoch kann die Datenbeschaffenheit anhand spezifischer Eigenschaften festgemacht werden. Charakteristisch für Big Data ist der große Umfang (*Volume*) an Daten, welcher auf die voranschreitende Digitalisierung und die daraus entwachsenen digitalen Technologien zurückzuführen ist (Gärtner, 2020, S. 18). Der umfangreiche Pool an nunmehr nutzbaren Daten ist in der Größenordnung von Terabytes anzusiedeln und ergibt sich insbesondere durch erhöhte Web-Aktivitäten, digital stattfindende Kommunikation sowie die Nutzung sozialer Medien (Strohmeier, 2017, S. 341). Neben dem erheblichen Datenvolumen wird Big Data vor allem auch durch seine Datenheterogenität (*Variety*) ausgezeichnet. So können im HR-Bereich beispielsweise nicht nur strukturierte Datenwerte, die etwa aus einer unternehmensinternen Personaldatenbank stammen, sondern auch Informationen, die in unstrukturierter Form vorliegen, wie E-Mails, Beiträge aus sozialen (Business-)Netzwerken oder auch Lebensläufe und Motivationsschreiben, verarbeitet werden (Mülder, 2021, S. 131). Letztlich spielt auch die Analyse- und Verarbeitungsgeschwindigkeit (*Velocity*) bei Big Data eine wesentliche Rolle, wobei durch die aktuell umsetzbaren

Auswertungsmöglichkeiten in manchen Bereichen bereits die Echtzeitverarbeitung der Daten realisiert werden kann (Petry & Jäger, 2021, S. 43). Aufgrund des Ausmaßes und der Komplexität von Big Data eignen sich herkömmliche Methoden der Datenanalyse nicht zur effektiven Verarbeitung, sondern es braucht Technologien des maschinellen Lernens, um jene weitreichenden Datenmengen nutzbar zu machen (Gärtner, 2020, S. 20).

3 Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz im digitalen Recruiting

Gerade im Personalbereich gilt es oftmals, große Mengen an Daten, beispielsweise in Form von eingehenden Bewerbungsunterlagen oder umfassenden Informationen über KandidatInnen, zu strukturieren und nach unternehmensinternen Vorgaben zu analysieren. Aus den vorliegenden Bewerbungsdossiers und den dahinterstehenden BewerberInnen müssen letztendlich die persönlich und professionell am besten zum einstellenden Unternehmen passenden KandidatInnen herausgefiltert werden. Da sich PersonalerInnen tagtäglich mit einer Vielzahl von Entscheidungen konfrontiert sehen, gewinnt die Bestrebung nach Optimierung und Automatisierung von Entscheidungsprozessen zunehmend an Bedeutung. Abhilfe leisten können hierbei Systeme Künstlicher Intelligenz, denen das Personalwesen eine große Bandbreite an Anwendungsmöglichkeiten bietet.

Im Folgenden wird zunächst klargestellt, welche Umstände gerade den Bereich des Recruitings für den Einsatz von Systemen Künstlicher Intelligenz prädestinieren. Anschließend werden die konkreten Anwendungsfelder entlang des gesamten Personalbeschaffungsprozesses systematisch aufgerollt und Einblick in zwei spezifische Pilotanwendungen gewährt. Wie es sich um die praktische Anwendung der vorgestellten KI-getriebenen Recruiting-Technologien innerhalb der österreichischen Unternehmenspraxis verhält, wird im fünften Kapitel, dem empirischen Teil der vorliegenden Arbeit, geklärt. Das letzte Unterkapitel dieses Abschnittes beschäftigt sich mit den Chancen und Risiken, die sich mit einem KI-Einsatz in Rekrutierungsverfahren ergeben.

3.1 Das Recruiting im Zeitalter des technologischen Wandels

Die stetig fortschreitende Digitalisierung hat nunmehr fast alle wesentlichen Unternehmensbereiche erreicht, so auch das Recruiting. Dabei wird dieses nicht nur durch die hohen Ansprüche an vermehrt digitalisierte Personalprozesse, sondern vor allem auch durch derzeitige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, wie insbesondere durch den demografischen Wandel und den vorherrschenden Fachkräftemangel, vor immer neue Herausforderungen gestellt (Lochner, 2021, S. 137). Die Kernaufgaben und primären Aktivitäten der Wertschöpfungskette in der Personalbeschaffung haben sich dabei in den letzten Jahren nicht verändert: Vakanzen innerhalb einer Fachabteilung durch den passgenauen Abgleich zwischen Stellenanforderungen und Kandidatenprofil schnellstmöglich zu besetzen (Ullah & Witt, 2018, S. 53). In den Verantwortungsbereich von PersonalerInnen fallen demnach damals wie heute

die Beobachtung und Analyse von Trends auf dem Arbeitsmarkt, die Konzeption und Veröffentlichung von Stellenanzeigen sowie die (Direkt-)Ansprache von potenziellen KandidatInnen, um diese für das eigene Unternehmen zu begeistern und letztlich auch dauerhaft zu gewinnen (Wittram-Schwardt & Bogs, 2021, S. 158). Was sich jedoch im Rahmen der Digitalisierung um ein Vielfaches gewandelt hat, sind die Anforderungen an das Recruiting, sowohl aus BewerberInnen- als auch aus Unternehmenssicht. Um diesen gerecht zu werden, erscheint ein Rückgriff auf KI-getriebene Anwendungen sinnvoll, um die Rekrutierung neuer MitarbeiterInnen zu erleichtern (Wilke & Bendel, 2022, S. 647).

Immer kürzer werdende Betriebszugehörigkeiten sowie die zunehmende Globalisierung und demografischen Verschiebungen führen einerseits dazu, dass Unternehmen ihre innerbetrieblichen Arbeitsstrukturen und -abläufe adaptieren müssen, und münden andererseits in einem ständigen Bedarf an neuen MitarbeiterInnen und Fachkräften (Tallgauer et al., 2020, S. 26). Die Nachfrage nach qualifiziertem Personal hat sich in vielen Bereichen des Wirtschaftslebens erheblich gesteigert, was sich dementsprechend auf die Anforderungen an Personalabteilungen auswirkt, sich im stattfindenden *War for Talent* zu behaupten und durchzusetzen (Böhm et al., 2021, S. 1). Umso essenzieller erweist es sich für ArbeitgeberInnen, ausgebildete BewerberInnen so schnell wie möglich zu identifizieren, anzusprechen und langfristig zu binden. Das Humankapital, also der Mensch als unternehmerische Ressource, hat sich folgend zu einem für Betriebe zentralen Wettbewerbsvorteil entwickelt, wodurch der Personalbeschaffung eine zunehmend wettbewerbsrelevante und unternehmensstrategische Rolle zuteilwird (Wilke & Bendel, 2022, S. 649; Peters, 2020, S. 2).

Im Zuge des digitalen Wandels sieht sich das Recruiting jedoch einigen Herausforderungen gegenübergestellt, wenn es darum geht, im Wettbewerb um die Talente zu bestehen. Obwohl sich durch die wachsende Internationalisierung die möglichen Suchradien nach potenziellen KandidatInnen stets verschieben und ausweiten, ist es für eine wettbewerbsfähige Personalgewinnung unabdingbar, wertvolle Talentmärkte ehestmöglich zu identifizieren und an entsprechende BewerberInnen zielgruppenspezifisch heranzutreten (Tallgauer et al., 2020, S. 27). Außerdem wird zunehmend auf ein proaktives Recruiting wertgelegt. Da Unternehmenszugehörigkeitsdauern immer kürzer werden und Beschäftigte sich demnach schneller und häufiger von Stelle zu Stelle bewegen, als es noch vor ein paar Jahren üblich war, reicht das bloße Bewerben von Vakanzen nicht mehr aus (Franken et al., 2022, S. 4; Tallgauer

et al., 2020, S. 29). Vielmehr hat sich die aktive Ansprache und Gewinnung von potenziellen BewerberInnen, das *Active Sourcing*, welches häufig über Business-Netzwerke wie LinkedIn oder Xing abgewickelt wird, zu einem Kernaspekt der Personalbeschaffung entwickelt. Auch die schlussendliche Auswahl von KandidatInnen vermag Personalabteilungen unter Druck zu setzen. Einstellungsverfahren dürfen nicht zu lange dauern und müssen den Bedürfnissen sowie der präferierten Geschwindigkeit der BewerberInnen genügen (Tallgauer et al., 2020, S. 30).

Hinzu kommt, dass der Wandel von einem Nachfragemarkt zu einem Angebotsmarkt von Seite der ArbeitgeberInnen und die damit verbundene strukturelle Machtverschiebung zugunsten von ArbeitnehmerInnen, diesen auch durchaus bewusst sind (Scherhag, 2020, S. 68). So stellen BewerberInnen nunmehr erhöhte Anforderungen an das Rekrutierungsverfahren und fordern optimierte sowie digitalisierte Personalprozesse. Hochqualifizierte und gut ausgebildete BewerberInnen stehen Anwerbungsversuchen von PersonalerInnen meist nur für kurze Zeit zur Verfügung und sind nicht bereit, wochenlang auf Rückmeldung und Feedback der zukünftigen ArbeitgeberInnen zu warten (Dudler, 2020, S. 103). Dementsprechend ist die Optimierung der *Candidate Experience* für das Personalwesen essenzieller Bestandteil strategischer Überlegungen geworden. Die Candidate Experience steht dabei als Oberbegriff für alle individuellen Eindrücke, die KandidatInnen im Rahmen des Bewerbungsprozesses bei möglichen ArbeitgeberInnen, angefangen von Personalmarketingbestrebungen bis hin zum eigentlichen Auswahlverfahren, von diesen gewinnen (Verhoeven, 2016, S. 11). Im immer stärker werdenden War for Talent und durch das damit verknüpfte Verständnis, dass es in vielen Branchen nicht mehr die Unternehmen sind, die sich aus einem großen Pool an BewerberInnen die besten Talente frei aussuchen können, sondern umgekehrt, wird es für Personalabteilungen immer wichtiger, das Recruiting-Verfahren für interessierte KandidatInnen so ansprechend und einfach wie möglich auszurichten (Dudler, 2020, S. 104).

In all diesen für das Personalwesen herausfordernden Bereichen gibt es heute unterschiedliche kognitive Such-, Dialog- und Auswahlsysteme, die die Personalarbeit technologisch zu unterstützen und zu vereinfachen versprechen (Gärtner, 2020, S. 65). Das große Potenzial für die Integration von Systemen Künstlicher Intelligenz im HR-Bereich ergibt sich jedoch nicht nur durch den digitalen Wandel und die Herausforderungen, die dieser für das Personalwesen mit sich bringt, sondern auch durch die Möglichkeit, dadurch verstärkt Daten in die personalbezogene Entscheidungsfindung einzubeziehen (Müldner, 2021, S. 131). Die heute zur Verfügung stehende Datenlage umfasst aufgrund von Big Data stetig wachsende Datenmengen,

welche durch immer anspruchsvoller werdende Analyse- und Auswertungsmöglichkeiten nutzbar gemacht und verwertet werden können (Petry & Jäger, 2021, S. 42). Die Verknüpfung zwischen Big Data und seinen vielfältigen Analysemethoden wird auch oft mit den Leitworten *People Analytics* oder *HR Analytics* umschrieben (Petry & Jäger, 2021, S. 42). Um Big Data im Personalbereich jedoch effizient einsetzen zu können, muss der verfügbare Datenpool erst durch intelligente Algorithmen nutzbar gemacht werden (Gärtner, 2020, S. 20). Durch eine entsprechende Nutzbarmachung kann die Kombination aus Big Data und seiner Verarbeitung mittels KI-getriebener Technologien RecruiterInnen dabei unterstützen, ihre Personalentscheidungen nicht nur schneller und effizienter, sondern auch vermehrt daten- und evidenzbasiert auszugestalten (Tallgauer et al., 2020, S. 26).

Deutlich wird, dass sich die Arbeitswelt und damit auch das Personalwesen durch die voranschreitende Digitalisierung stark verändert hat und dies auch weiterhin tun wird. Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, der gegenwärtige Fokus auf das bewerberzentrierte Recruiting, digitale Veränderungen sowie die Handhabung und der Umgang mit den heute zur Verfügung stehenden Datenmassen stellen den Personalbereich vor komplexe unternehmerische Herausforderungen. Unvermeidlich ist es jedenfalls, dass sich das Recruiting der digitalen Transformation stellen muss, um auch in Zukunft wettbewerbsfähig bleiben zu können. Technische Unterstützung findet das Recruiting dabei vermehrt durch die Heranziehung von intelligenten Algorithmen und KI-basierten Lösungen (Böhm et al., 2021, S. 2). In welchen Bereichen des Personalgewinnungsprozesses KI-getriebene Anwendungen bereits Anklang gefunden haben, wird im folgenden Kapitel erörtert.

3.2 Konkrete Anwendungsbereiche entlang des Personalbeschaffungsprozesses

Die möglichen Einsatzfelder von KI und somit von prädikativ arbeitenden Algorithmen im Recruiting sind vielfältig und erstrecken sich entlang des gesamten Personalbeschaffungsprozesses. Dabei können KI-getriebene Technologien nicht nur bei der Identifikation und (Vor-)Auswahl potenzieller KandidatInnen behilflich sein, sondern können mitunter auch zur automatisierten Veröffentlichung von Stellenanzeigen sowie zur personenspezifischen Ansprache potenzieller zukünftiger MitarbeiterInnen beitragen (Knobloch & Hustedt, 2019, S. 10-11). Im Folgenden werden die bis dato geläufigsten und in der einschlägigen Fachliteratur am häufigsten vertretenen algorithmenbasierten Anwendungen

in der Reihenfolge ihres Erscheinens entlang der Wertschöpfungskette des Recruitings dargelegt und beleuchtet.

3.2.1 Augmented Writing und Programmatic Job Advertising

Ein Personalgewinnungsprozess setzt herkömmlicherweise an der Personalbedarfsplanung an, wobei die unternehmensinterne Nachfrage nach Fachkräften ermittelt wird, und umschließt weiters das Recruiting, welches sich wiederum über die Teilprozesse Ausschreibung, Ansprache, Vorauswahl und finale Selektion bis über die Vertragserstellung und das Onboarding erstreckt (Ullah & Witt, 2018, S. 85-91). Angestoßen wird das Recruiting-Verfahren durch das Aufkommen einer freien Stelle innerhalb eines Unternehmens, woraufhin der betroffene Fachbereich in engen Kontakt mit der Recruiting-Abteilung tritt, um dieser die jeweiligen Kompetenzanforderungen und erwarteten Qualifikationen für die Vakanz weiterzugeben (Böhm et al., 2021, S. 6). Bereits dieser erste Prozessschritt kann durch den Einsatz eines kognitiven Systems automatisiert werden, indem ein Chatbot die benötigten Daten direkt von der Facheinheit erfragt und diese gebündelt und in strukturierter Form an die zuständigen PersonalerInnen weiterleitet (Böhm et al., 2021, S. 6).

Ist sich das einstellende Unternehmen über das geforderte Qualifikationsprofil für die offene Stelle im Klaren, so geht es in einem nächsten Schritt um die Formulierung der anschließend zu veröffentlichten Stellenanzeige. Hierbei kann das sogenannte *Augmented Writing* RecruiterInnen bei der Optimierung ihrer Stellenausschreibungen unter die Arme greifen (Franken et al., 2022, S. 8). Beim Augmented Writing wird eine bereits verfasste Stellenanzeige von einem KI-getriebenen System mittels ML-Algorithmen und Text-Mining semantisch analysiert und bewertet, um in weiterer Folge verbesserte Formulierungsvorschläge zu liefern und Auskunft darüber zu geben, welche Ausdrücke benutzt und welche vermieden werden sollten, um so viele potenzielle BewerberInnen wie möglich erreichen zu können (Jäger & Teetz, 2021, S. 272; Gärtner, 2020, S. 82). Ebenfalls unterstützt eine solche Anwendung bei der Einbeziehung von gendergerechter Sprache und ermittelt, welche Formulierungen eher männliche und welche eher weibliche KandidatInnen ansprechen (Dahm & Dregger, 2019, S. 251). Des Weiteren analysieren kognitive Systeme des Augmented Writings nicht nur die Qualität des bereits von PersonalerInnen Geschriebenen, sondern bewerten auch den wahrscheinlichen Erfolg der Ausschreibung durch den Vergleich mit anderen unternehmensfremden Stellenanzeigen aus der gleichen Branche (Dahm & Dregger, 2019, S.

252). Augmented Writing-Lösungen als Teilaspekt der Augmented Intelligence treffen dabei keine eigenen automatisierten Entscheidungen, sondern unterstützen Personalverantwortliche lediglich in ihrer individuellen Entscheidungsfindung, indem die KI zwar optimierte Textvorschläge bereitstellt, es letztlich aber den involvierten PersonalerInnen obliegt, diese Empfehlungen auch tatsächlich anzunehmen (Franken et al., 2022, S. 8). Augmented Writing vermag es also, die Erfolgsschancen eines Anzeigentexts zu potenzieren; die Implementierung der KI-Vorschläge liegt jedoch bei den verantwortlichen RecruiterInnen.

Nach der Gestaltung einer passenden Stellenausschreibung für die zu besetzende Vakanz gilt es, diese zu veröffentlichen und dafür geeignete Kanäle für eine zielgruppenspezifische Ansprache potenzieller KandidatInnen auszumachen (Franken et al., 2022, S. 8). Hierbei kann das sogenannte *Programmatic Job Advertising* Abhilfe leisten. Unter dem Begriff des Programmatic Job Advertisings lässt sich die automatisierte Auswahl, Entwicklung und Implementierung von gesamten Recruiting-Anzeigenkampagnen zusammenfassen (Gärtner, 2020, S. 81-82). Hierbei unterstützt die KI PersonalerInnen auf zwei unterschiedlichen Ebenen: Einerseits identifiziert sie die für die konkrete Stellenanzeige effektivsten Veröffentlichungskanäle, wie etwa spezifische Karriereseiten oder Social-Media-Plattformen, und andererseits übernimmt sie den notwendigen Datentransfer auf jene ausgewählten Netzwerke (Franken et al., 2022, S. 8). Um RecruiterInnen passende Webseiten zur Ausschreibung vorzuschlagen, prognostizieren lernende Algorithmen auf der Grundlage von historischen Trainingsdaten von vergangenem Besucheraufkommen und Klickverhalten adäquate Plattformen und prüfen zeitgleich, ob sich der gewünschte Erfolg der Kampagne einstellt (Gärtner, 2020, S. 82). Die KI wird dabei also so trainiert, dass sie für die automatisierte Verbreitung von Anzeigentexten nur jene Netzwerke vorschlägt, die besonders viele potenzielle BewerberInnen erreichen und zusätzlich bereits die passende Zielgruppe ansprechen.

Damit eine Stellenausschreibung jedoch überhaupt in die jeweilige Suchmaske einer für die Veröffentlichung ausgewählten Stellenbörse passt, muss diese erst anhand der Kriterien des Stellenprofils klassifiziert werden (Böhm et al., 2021, S. 7). Dementsprechend gilt es, einen Anzeigentext nach Arbeitsort, Einstiegslevel, Homeoffice-Möglichkeiten sowie konkreten Aufgaben zu segmentieren, damit Jobinteressierte auf Karriereplattformen gezielt danach suchen können. Mittels KI-basierter Textanalyse können lernende Algorithmen die Stellenanzeige so gliedern, dass sie automatisiert in die vorgegebenen Klassifizierungen und

Kategorien der entsprechenden Jobbörse eingesortiert werden kann, ohne dass sich PersonalerInnen mit den Kriterien eines jeden Veröffentlichungskanals im Detail befassen müssen (Jäger & Teetz, 2021, S. 272). Auf diese Art und Weise erleichtert Programmatic Job Advertising nicht nur das zielgruppenspezifische Ausspielen von Stellenausschreibungen, sondern gewährleistet zugleich, dass BewerberInnen passgenau nach spezifischen Vakanzen suchen und diese nach individuellen Interessen und Kompetenzen filtern können.

Zuletzt ermöglichen KI-Anwendungen wie das Programmatic Job Advertising auch das Priorisieren von Stellenanzeigen (Wittram-Schwardt & Bogs, 2021, S. 161). RecruiterInnen finden sich oftmals in der Situation, zeitgleich mehrere offene Stellen besetzen zu müssen, wobei sich manche Vakanzen schnell füllen lassen, andere hingegen nur schleppend. Um bereits bei Freiwerden einer neuen Stelle prognostizieren zu können, ob es sich bei dieser schwieriger ausgestalten wird, passende KandidatInnen ausfindig zu machen, analysieren KI-basierte Lösungen einerseits den Arbeits- und Bewerbermarkt und andererseits historische Unternehmensdaten (Dahm & Dregger, 2019, S. 252). Registriert die KI im Rahmen ihrer Analyse, dass KandidatInnen für die freie Stelle etwa an einen unattraktiven Standort ziehen oder nischenartige Fähigkeiten vorzeigen können müssen, so sagt sie eine länger andauernde Besetzungsduer voraus (Dahm & Dregger, 2019, S. 252). Daraufhin können Personalverantwortliche kritische Stellen priorisieren und ihre Aufmerksamkeit fokussierter auf entsprechende Vakanzen richten.

3.2.2 Chatbots (Dialogsysteme)

Ist eine Stellenausschreibung veröffentlicht, so treten die ersten BewerberInnen in Erscheinung und bekunden im besten Fall ihr Interesse an der ausgeschriebenen Stelle. Häufig fallen bei Jobinteressierten vor und während der Bewerbung um eine freie Stelle unterschiedliche Fragen an, wie etwa zum Umgang mit der vom einstellenden Unternehmen verwendeten Bewerbersoftware, zur korrekten Einreichung der Bewerbungsunterlagen sowie zu etwaigen Unklarheiten über die zu vergebene Position. Sogenannte Chatbots können aufkommende Fragen von BewerberInnen automatisiert beantworten, Jobinteressierten bei der Bewerbung helfen und somit als eine Art Infopoint für potenzielle KandidatInnen fungieren (Jäger & Teetz, 2021, S. 273; Wittram-Schwardt & Bogs, 2021, S. 161).

Unter einem Chatbot versteht man ein computergestütztes Dialogsystem, das darauf ausgelegt ist, menschliche Konversationen auf der Grundlage von geschriebenen oder gesprochenen

Sprachmustern nachzustellen (Wilke & Bendel, 2021, S. 653). Dadurch kann er als virtueller Assistent fungieren und eine intelligente natürlichsprachliche Interaktion zwischen Mensch und Maschine verwirklichen (Gärtner, 2020, S. 42). Chatbots stützen sich zumeist auf Methoden der natürlichen Sprachanalyse, auch *Natural Language Processing* (NLP) genannt, welche es ihnen ermöglichen, komplexe Zusammenhänge in Texten zu verstehen und auszulesen (Wilke & Bendel, 2021, S. 651-653). Dialogsysteme nutzen NLP, um die Bedeutung der natürlichsprachlichen Eingaben ihrer NutzerInnen auf der Basis von *Natural Language Understanding* (NLU) verstehen und interpretieren zu können und anschließend mittels *Natural Language Generation* (NLG) eine zum Input passende Ausgabe zu kreieren (Wilke & Bendel, 2021, S. 653; Gärtner, 2020, S. 42).

An dieser Stelle ist es essenziell hinzuzufügen, dass nicht alle Chatbot-Systeme auf Künstlicher Intelligenz basieren. Hierbei kann eine Unterscheidung zwischen Dialogsystemen, die sich durch den Einsatz von KI auszeichnen, und regelbasierten Chatbot-Anwendungen getroffen werden (Böhm et al., 2021, S. 6). Regelbasierte Auskunftssysteme lassen sich dadurch charakterisieren, dass sie lediglich vordefinierte Frage-und-Antwort-Vorlagen nutzen und dabei ihren Regeln folgend meist nur auf vorab programmierte Schlüsselwörter reagieren (Gärtner, 2020, S. 70). Dieses Szenario zeigt eine begrenzte Interaktionsform und beschränkt den Output für AnwenderInnen auf zuvor festgelegte Antworten, sodass diese kaum die Möglichkeit haben, individuelle oder spezifische Fragen zu stellen. Um also einen flüssigen und natürlichen Dialogverlauf zwischen Chatbot und BewerberInnen sicherzustellen, scheint es unerlässlich, computergestützte Dialogsysteme mit KI auszustatten (Böhm et al., 2021, S. 6). Nur durch die Verknüpfung mit KI-getriebenen Technologien sind Chatbots in der Lage zu lernen, Bedeutung aus personalisierten Fragen abzuleiten und somit durch natürliche Sprachanalyse die Absichten ihrer NutzerInnen zu erkennen (Schikora et al., 2020, S. 273).

Die Möglichkeiten, Chatbot-Systeme in die Infrastruktur eines Unternehmens zu integrieren, sind vielfältig: So können sie beispielweise in unternehmensinterne Messenger-Dienste oder in die unternehmenseigene Karriereseite eingegliedert werden (Dudler, 2020, S. 102). Wird ein kognitives Dialogsystem in eine Unternehmenswebseite eingebettet, so vermag es dort interessierten KandidatInnen bei der Suche nach passenden Vakanzen zu helfen oder diesen sogar die Bewerbung zu erleichtern. Jobsuchenden Webseiten-BesucherInnen kann der Chatbot interaktiv die für sie relevanten offenen Positionen anhand von Links zu den zugehörigen Stellenausschreibungen vorschlagen (Lochner, 2021, S. 145). Bei Interesse an einer

bestimmten Stelle können in einem nächsten Schritt auch Lebenslauf und Motivationsschreiben über den Chatbot hochgeladen werden (Dudler, 2020, S. 107). War eine Bewerbung erfolgreich, so kann der Chatbot überdies die Koordination von Interview- und Assessmentterminen zwischen KandidatInnen und Personalverantwortlichen übernehmen (Dudler, 2020, S. 106). Auch in der Kommunikation mit BewerberInnen vor oder während des Bewerbungsverfahrens spielen Dialogsysteme eine entscheidende Rolle. Fragen, die es für die Bewerbungsabsicht zu klären gilt, beispielsweise rund um die Unternehmenskultur, die gelebte Work-Life-Balance oder Benefits für MitarbeiterInnen, können im Dialog mit dem Chatbot beantwortet werden, ohne dass es dabei der zusätzlichen Bearbeitung durch menschliche RecruiterInnen bedarf (Wilke & Bendel, 2021, S. 653).

3.2.3 Bewerbermanagementsysteme und CV-Parsing

Mit dem Vorliegen der Bewerbungen für eine zu besetzende Stelle heißt es nun für die Personalabteilung, sich mit der Herausforderung der Vorauswahl geeigneter KandidatInnen zu beschäftigen. Um den Überblick über die (oftmals) große Anzahl an eingegangenen Bewerbungsdokumenten behalten zu können, greifen viele Unternehmen bereits seit einigen Jahren auf sogenannte Bewerbermanagementsysteme (BMS) zurück (Verhoeven & Goldmann, 2020, S. 9). BMS bieten einerseits interessierten KandidatInnen die Möglichkeit, sich mithilfe von ein paar Klicks durch die mit dem System verbundene Nutzeroberfläche direkt bei den rekrutierenden ArbeitgeberInnen zu bewerben, und unterstützen andererseits Personalverantwortliche bei der Strukturierung und elektronischen Weiterverarbeitung vorliegender Bewerbungsdossiers (Peter, 2020, S. 3). BMS lassen sich demnach als umfassende Datenbanken umschreiben, die den Rekrutierungsprozess durch die systematische Organisation von wesentlichen Informationen über die BewerberInnen übersichtlicher und somit effizienter zu gestalten vermögen (Franken et al., 2022, S. 9). Die Integration eines BMS hält für einstellende Unternehmen vielerlei Potenziale bereit. So beschreiben Verhoeven und Goldmann (2020, S. 10) die Implementation eines BMS als unabdingbare Voraussetzung für die Anwendung vieler weiterführender digitaler sowie algorithmenbasierter Lösungen, wie beispielsweise Online-Assessments, Matching- oder auch Parsing-Technologien.

CV-Parsing baut oftmals auf ein BMS auf und meint das Auslesen und semantische Interpretieren von relevanten Daten und Informationen aus einem digital vorliegenden Lebenslauf, die daraufhin automatisiert in die Bewerbersoftware eingespeist werden (Petry,

2019, S. 28). CV-Parsing wandelt somit unstrukturierte Bewerbungsdaten in strukturierte Informationen um, die den Datenorganisationsbedürfnissen und -anforderungen des einstellenden Unternehmens entsprechen. Dies ist nützlich, da Bewerbungsdokumente oft in den verschiedensten Formaten eingereicht werden und sich daher nur schwer miteinander vergleichen lassen. Parsing-Technologien bereiten eine umfassende, strukturierte und qualitativ hochwertige Datengrundlage auf, welche anschließend für weitere KI-getriebene Anwendungen genutzt werden und so RecruiterInnen bei der Vorauswahl geeigneter KandidatInnen unterstützen kann (Verhoeven & Goldmann, 2020, S. 14).

BMS und darauf basierende Parsing-Methoden ermöglichen es PersonalerInnen demnach, eingetroffene Bewerbungsunterlagen zu organisieren, Informationen von KandidatInnen leichter miteinander zu vergleichen und dadurch ihre Entscheidungen im Rahmen eines datenorientierten Recruitings (Jäger & Teetz, 2021, S. 266) auf eine solide Datenbasis zu stützen.

3.2.4 KI-basierte Textanalyse und Scoring

Bewerben sich viele KandidatInnen auf ein und dieselbe Stelle, sehen sich RecruiterInnen nicht nur mit der Herausforderung konfrontiert, mit der Ansammlung an Bewerbungen umzugehen, sondern vor allem stehen sie vor der Schwierigkeit, aus dieser Masse die geeignetsten und höchstqualifiziertesten BewerberInnen herauszufiltern, um diese anschließend zum Interview einzuladen. Das *Matching*, also der Abgleich zwischen den Profilen der KandidatInnen und den Anforderungen der ausgeschriebenen Vakanz, zählt zu den wichtigsten Aufgaben von Personalverantwortlichen (Knobloch & Hustedt, 2019, S. 11). Oftmals erweist sich dieser Teilprozess der Wertschöpfungskette des Recruitings als komplexer als gedacht, da sich unterschiedliche Kriterien der Eignung, wie beispielsweise die tatsächliche Wechselwilligkeit von BewerberInnen, im Vorhinein nur schwierig beurteilen lassen. Um bei Herausforderungen dieser Art Abhilfe zu leisten und auch bei einer Vielzahl an Bewerbungen die Übereinstimmung zwischen den KandidatInnen und einer offenen Stelle rasch und effizient zu ermitteln, können unterschiedliche algorithmische Systeme zum Einsatz gelangen (Knobloch und Hustedt, 2019, S. 11).

So kann ein kognitives System die Eignung von BewerberInnen, beispielsweise entweder anhand ihrer digital vorliegenden Bewerbungen oder etwa auf Basis ihrer Nutzerprofile auf LinkedIn und Xing, im Zuge von KI-basierter Textanalyse schnell analysieren und einstufen

(Böhm et al., 2021, S. 7). Hier kommen erneut Methoden des NLU zum Tragen, die bereits aus dem Bereich der algorithmenbasierten Kommunikation zwischen Chatbots und BewerberInnen bekannt sind. Durch den Einsatz von NLU lassen sich tiefergehende Bedeutungen aus geschriebenem Text erschließen, indem sowohl semantische als auch syntaktische Zusammenhänge ausgewertet und interpretiert werden (Wilke & Bendel, 2021, S. 652). Dabei wird nicht nur die rein textliche Information, sondern vor allem auch die von KandidatInnen verwendeten Formulierungen sowie Satzbau und Wortwahl von einem KI-basierten System genau untersucht, um in weiterer Folge auf erfolgversprechende und für die offene Stelle relevante Fähigkeiten und Kenntnisse zu schließen (Wilke & Bendel, 2021, S. 652). Können BewerberInnen beispielsweise komplexe branchenspezifische Zusammenhänge akkurat darstellen oder auf ein breites Vokabular an ausgewiesenen Fachtermini zurückgreifen, so leiten Technologien Künstlicher Intelligenz daraus ein erhöhtes Erfahrungsprofil auf diesem Fachgebiet ab (Wilke & Bendel, 2021, S. 652).

Basierend auf automatisierten Textanalysen können selbstlernende Algorithmen zusätzlich die Bewerbungsdossiers vielversprechender KandidatInnen mit den Eigenschaften und Fähigkeiten erfolgreicher MitarbeiterInnen des einstellenden Unternehmens vergleichen (Dahm & Dregger, 2019, S. 252). Zeigen historische Unternehmensdaten etwa, dass die motiviertesten und produktivsten Angestellten fundierte soziale Kommunikationsfähigkeiten mitbringen, so ermittelt die KI durch Ab- und Vergleich der Profile der BewerberInnen treffsicher diejenigen KandidatInnen, deren Qualifikationen mit den entsprechenden Anforderungen des Unternehmens am besten übereinstimmen (Dahm & Dregger, 2019, S. 252). Dafür ordnet das kognitive System den BewerberInnen automatisiert einen *Matching Score*, also einen Eignungswert, zu (Verhoeven, 2020, S. 120). Dieser Scorewert steht dabei für die Wahrscheinlichkeit, mit der BewerberInnen die vom einstellenden Unternehmen gewünschten Eigenschaften aufweisen (Bomhard, 2019, S. 12). Im Beispiel von oben würde der Scorewert auf das Kommunikationsgeschick potenzieller KandidatInnen abstellen, möglich ist aber auch die Prognose von Merkmalen wie analytischem Denken, der Anpassungsfähigkeit oder der zu erwartenden Unternehmenszugehörigkeitsdauer. Dadurch, dass die Passung zwischen BewerberInnen und Stellenprofil durch den Matching Score konkret gemessen und ermittelt werden kann, lassen sich unterschiedliche Bewerbungen evidenzbasiert klassifizieren und anschließend Unpassende aussortieren.

Hinzuzufügen gilt es hierbei, dass Systeme Künstlicher Intelligenz RecruiterInnen bei der Vorauswahl von KandidatInnen in der Form von Augmented Intelligence assistieren (Dahm & Dregger, 2019, S. 252). Lernende Algorithmen scannen demnach die Bewerbungsunterlagen und Social-Media-Profile mittels systematischer Textanalyse und vergeben daraufhin einen Score, sagen unpassenden BewerberInnen jedoch nicht automatisiert ab, sondern zuständige PersonalerInnen entscheiden letztlich, wer eine Einladung zum Interview erhält und wer nicht (Verhoeven, 2020, S. 120).

3.2.5 KI-basierte Videoanalyse und automatisierte Online-Assessments

Wurden die passendsten KandidatInnen aus dem gesamten Pool an BewerberInnen zu einem ersten Interview eingeladen, so lassen sich auch beim nächsten Verfahrensschritt des Personalgewinnungsprozesses unterschiedliche KI-basierte Technologien einsetzen, um RecruiterInnen in ihrer Entscheidung über die finale Auswahl zu unterstützen.

In den letzten Jahren haben sich Videointerviews, die heutzutage gerne über Zoom oder Google Meet abgewickelt werden, immer mehr zur attraktiven Alternative zu herkömmlichen Vor-Ort-Interviews entwickelt (Verhoeven & Goldmann, 2020, S. 15). Für BewerberInnen bietet sich dadurch der Vorteil von mehr Flexibilität, indem auf etwaige Anfahrtskosten zu den zukünftigen ArbeitgeberInnen verzichtet und das Gespräch nunmehr ortsunabhängig geführt werden kann (Peters, 2020, S. 3-4). Für PersonalerInnen wiederum ergibt sich der Vorteil von Videointerviews daraus, dass sich dabei das Verhalten von KandidatInnen während des Gesprächs anhand von KI-getriebener Videoanalyse automatisiert untersuchen lässt (Wilke & Bendel, 2021, S. 654).

Im Zuge der algorithmenbasierten Videointerviewanalyse werden sowohl Sprache, Stimme als auch Mimik und Gestik der KandidatInnen beleuchtet (Wilke & Bendel, 2021, S. 654). Dies bedeutet, dass das digital durchgeführte Interview nicht nur inhaltlich analysiert wird, sondern die KI in weiterer Folge erfolgsrelevante Eigenschaften und Persönlichkeitsmerkmale aus dem Antwortverhalten der GesprächspartnerInnen deduziert. In der Regel wird das Gesprochene für die Inhaltsanalyse in geschriebenen Text umgewandelt (Gärtner, 2020, S. 74), welcher daraufhin, wie bereits oben beschrieben, mittels KI-getriebener Textanalyse ausgewertet wird. Um Tonlage, Stimmklang, Sprechlautstärke und -geschwindigkeit sowie etwaige Pausen beim Sprechen untersuchen zu können, inspiriert die KI die Tonspur anhand phonetischer Kriterien, wie etwa des Frequenzspektrums (Wilke & Bendel, 2021, S. 654). Schließlich lassen sich

Gesichtsausdruck, Mimik und sogar die nicht bewusst steuerbaren Mikroexpressionen mittels DL analysieren und mit den Emotionen und ableitbaren Persönlichkeitsfaktoren der BewerberInnen in Beziehung setzen (Wilke & Bendel, 2021, S. 654). So wird KI-gestützte Sprach-, Stimm- und Gesichtserkennung genutzt, um aus den Antworten und Reaktionen der interviewten KandidatInnen auf berufsrelevante und vom personalsuchenden Unternehmen gewünschte Eigenschaften wie beispielsweise Stressresistenz, Lernbereitschaft, Eigeninitiative oder Teamfähigkeit zu schließen (Gärtner, 2020, S. 74). Zusätzlich wird mittels automatisierter Videoanalyse häufig auf die Big-Five, die fünf grundlegenden Dimensionen des menschlichen Charakters¹ (Holtbrügge, 2017, S. 135; Gärtner, 2020, S. 74) geschlossen, welche im Personalwesen regelmäßig eingesetzt werden, um die Eignung von BewerberInnen für eine freie Stelle zu bewerten und die Passung zum einstellenden Unternehmen zu beurteilen.

Neben KI-basierten Verfahren zur Sprach- und Gesichtsanalyse für die Bewerberdiagnostik könnten in Zukunft auch automatisierte Online-Assessments in das Selektionsverfahren integriert werden (Franken et al., 2022, S. 10). Denkbar ist es dabei, dass Systeme maschinellen Lernens RecruiterInnen bei der Aufgabenerstellung für das Assessment unterstützen oder diese gar selbstständig übernehmen (Jäger & Teetz, 2021, S. 267-268). Auch die gesamte Durchführung und Leitung des Assessments könnten von einer KI in Form eines Chatbots automatisiert werden (Jäger & Teetz, 2021, S. 268).

3.3 Ausgewählte KI-getriebene Recruiting-Tools

Nach dieser rein theoretischen Ausführung des breit gefächerten Anwendungspotenzials von Technologien Künstlicher Intelligenz entlang des Rekrutierungsprozesses werden im Folgenden zwei konkrete Beispiele aus der europäischen Unternehmenspraxis beleuchtet, um die praktische Relevanz der Integration von selbstlernenden Algorithmen in der Personalbeschaffung zu verdeutlichen. Dazu werden anschließend einerseits *SEEDLINK*, eine KI-getriebene Anwendung zur Sprachanalyse, die sich aktuell im Einsatz bei L'Oréal befindet, und andererseits die auf ML-Methoden basierende Softwarelösung *Textkernel* für die automatisierte Personalsuche des gleichnamigen niederländischen Unternehmens vorgestellt.

¹ Man unterscheidet hierbei zwischen Offenheit für Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit und Neurotizismus.

3.3.1 SEEDLINK von L'Oréal

Seit 2018 setzt L'Oréal, der Weltmarktführer im Kosmetikbereich, auf das KI-gestützte Sprachanalysetool SEEDLINK bei der Einstellung seiner PraktikantInnen in Deutschland (*KI und Sprachanalyse im Recruiting: L'Oréal setzt auf SEEDLINK*, 2019). Bereits davor erzielte die algorithmische Anwendung positive Ergebnisse für die Rekrutierungsbestrebungen des Unternehmens in Großbritannien, China und Spanien (*KI und Sprachanalyse im Recruiting: L'Oréal setzt auf SEEDLINK*, 2019).

Nachdem interessierte KandidatInnen ihre Bewerbungsunterlagen auf digitalem Wege auf der L'Oréal-Karriereseite hochladen, erhalten diese umgehend per E-Mail eine Einladung zu SEEDLINK mit der Aufforderung, drei Fragen zu ihren individuellen Qualitäten und Fähigkeiten schriftlich zu beantworten (Gärtner, 2020, S. 75). Eine dieser kompetenzbasierten Fragen lautet beispielsweise: „Beschreibe eine Situation, in der Du in kürzester Zeit etwas Neues lernen musstest. Wie bist Du dabei vorgegangen? Was war das Ergebnis? Wie könntest Du das Gelernte bei L'Oréal einbringen?“ (*KI und Sprachanalyse im Recruiting: L'Oréal setzt auf SEEDLINK*, 2019). Aus dem Antwortverhalten deduziert die KI mittels NLP anschließend, wie hoch die Eignung zwischen den BewerberInnen und den ausgeschriebenen Praktikumsplätzen ist, und wie wahrscheinlich sie zur Unternehmenskultur von L'Oréal passen würden (Gärtner, 2020, S. 75). Das Ergebnis der Sprachanalyse wird den verantwortlichen RecruiterInnen weitergeleitet, bei denen die endgültige Entscheidungsmacht liegt.

Um die automatisierte Textanalyse zu bewerkstelligen, arbeitet SEEDLINK auf der Basis von KNN und wurde anhand von ungefähr 40.000 Datenpunkten aus über 70 Bewerbungen von ehemaligen PraktikantInnen trainiert (*KI und Sprachanalyse im Recruiting: L'Oréal setzt auf SEEDLINK*, 2019). Damit sich die Anwendung stetig verbessert und weiterlernt, wird die KI im Rahmen des überwachten Lernens fortlaufend durch Feedbackschleifen aus den beteiligten Fachbereichen mit neuen Daten angereichert (Gärtner, 2020, S. 75).

3.3.2 Textkernel

Der niederländische Softwarehersteller Textkernel gilt als internationaler Marktführer auf dem Gebiet der Künstlichen Intelligenz, des Machine Learnings sowie der algorithmengestützten Personalsuche im Recruiting-Bereich (*Textkernel – KI-gestützte Lösung für Recruitment und Arbeitskräfte*, 2023). Das seit 2001 am Markt agierende Unternehmen entwickelt semantische

Technologien, die es RecruiterInnen erlauben, geeignete KandidatInnen für eine zu vergebende Stelle entweder aus unternehmensinternen Personaldatenbanken, bestehend aus Daten von aktuellen MitarbeiterInnen sowie ehemals abgelehnten BewerberInnen, oder aus sozialen (Business-)Netzwerken ausfindig zu machen (Gärtner, 2020, S. 68). Um ein passgenaues Matching zwischen einer Stellenanzeige und den unterschiedlichen BewerberInnen voraussagen zu können, werden einerseits die Bewerbungsdaten und andererseits der Ausschreibungstext durch die algorithmenbasierte Technologie ausgemustert und einander gegenübergestellt (*Textkernel – KI-gestützte Lösung für Recruitment und Arbeitskräfte*, 2023). Die KI von Textkernel ist in weiterer Folge darauf ausgerichtet, unstrukturierte Daten aufzubereiten und anschließend miteinander zu vergleichen. Das Softwaretool vereint dabei Matching-Algorithmen und DL-Anwendungen mit eigenen semantischen Wortnetzen, um eine präzise Analyse von Texten zu ermöglichen und ein tiefergehendes Verständnis von Zusammenhängen zu schaffen (Gärtner, 2020, S. 68). Unter diesem Gesichtspunkt sind jene Worttaxonomien darauf ausgelegt, nicht nur konkret vorliegende Jobbezeichnungen auszulesen, sondern auch deren Synonyme zu verstehen (Gärtner, 2020, S. 68), damit sichergestellt werden kann, dass BewerberInnen, deren Jobtitel etwa auf „HR Specialist“ lautet, auch für Stellen als „PersonalmanagerIn“ oder „PersonalreferentIn“ vorgeschlagen werden. Wurden die relevanten Daten durch die KI-basierte Textanalyse herausgefiltert, so evaluiert Textkernel infolgedessen die Passung zwischen den BewerberInnen und der Vakanz und leitet den verantwortlichen PersonalerInnen in einem letzten Schritt seinen Auswahlvorschlag in Form eines Rankings weiter (*Textkernel – KI-gestützte Lösung für Recruitment und Arbeitskräfte*, 2023).

3.4 Möglichkeiten und Herausforderungen des KI-basierten Recruitings

Die fortschreitende Automatisierung im Bereich des Recruitings verdeutlicht die Polarität, die der Einzug von Systemen Künstlicher Intelligenz in das Arbeitsleben hervorruft: Hoffnung auf Arbeitserleichterung und gleichzeitige Angst vor Austauschbarkeit (Dahm & Dregger, 2019, S. 259). Diese Dualität zeigt sich vor allem auch dadurch, dass sich durch die Integration von KI in Personalauswahlprozessen eine Vielzahl von wirtschaftlichen und sozialen Chancen sowie rechtlichen und ethischen Herausforderungen gegenüberstehen. Obwohl in der vorliegenden Arbeit ein besonderes Augenmerk auf die datenschutzrechtliche Risikobeurteilung von KI sowie auf die Reproduktion und Skalierung diskriminierender Muster und sozialer Verzerrungen als Konsequenz von algorithmengestützter Entscheidungsfindung gelegt wird,

verlangt eine gesamtheitliche Sachverhaltsbetrachtung es, auch die Vorteile des KI-Einsatzes in der Personalgewinnung zu beleuchten. Dementsprechend werden im Folgenden erst auf die Vorteile von maschineller Unterstützung im Recruiting Bezug genommen und sodann die Risiken dieser dargestellt. Die Risikoabwägung dient der Überleitung in den nächsten Abschnitt der Arbeit, der rechtlichen Beurteilung.

3.4.1 Chancenpotenzial

Die Auswahl und Einstellung professionell sowie persönlich ungeeigneter BewerberInnen ist für einstellende Unternehmen nicht nur mit hohen Kosten verbunden, sondern hat oftmals auch zur Folge, dass sich die Demotivation der übrigen Belegschaft verstärkt (Knobloch & Hustedt, 2019, S. 14). Die Passung zwischen KandidatInnen und arbeitgebender Organisation durch den Einsatz von KI evidenzbasiert anhand von umfassenden Datenanalysen zu ermitteln, kann hierbei zu exakteren Auswahlentscheidungen führen (Knobloch & Hustedt, 2019, S. 14). Zusätzlich lassen sich Fehlentscheidungen, die durch subjektive Inkonsistenzen verantwortlicher PersonalerInnen entstehen, minimieren. So ist beispielsweise bekannt, dass RecruiterInnen diejenigen Bewerbungen, die sie entweder als Erstes direkt bei Arbeitsbeginn oder kurz vor Feierabend bearbeiten, am stärksten im Gedächtnis bleiben (Dahm & Dregger, 2019, S. 250). Erklären lässt sich dies durch das *Recency-* und das *Primacy-Bias* (Murdock, 1962, S. 482-488; Deese & Kaufman, 1957, S. 180), die die Art und Weise, wie Informationen im Gedächtnis abgespeichert werden, stark beeinflussen. Jene kognitiven Verzerrungen führen dazu, dass aus einer großen Ansammlung an Informationen das zuerst sowie das zuletzt Gelesene stärker in Erinnerung bleibt (Dahm & Dregger, 2019, S. 250). Dies hat zur Folge, dass Bewerbungsdossiers, die in der Mitte des Tages abgearbeitet werden, Gefahr laufen, aussortiert zu werden. Eine KI hingegen lässt sich nicht von etwaigen Verzerrungen menschlicher Informationsverarbeitung beeinflussen und ist in der Lage, selbst die hundertste Bewerbung des Tages ohne Aufmerksamkeitsverluste zu beurteilen (Dahm & Dregger, 2019, S. 252). Auch sonstigen subjektiven Emotionslagen oder Gemütszuständen, die menschliche Personalentscheidungen zu beeinflussen vermögen, unterliegen Systeme maschinellen Lernens nicht (Franken et al., 2022, S. 12). Da Hunger, Müdigkeit, Konzentrationsschwankungen oder sonstige individuelle Stimmungen in der automatisierten Entscheidungsfindung einer KI keine Rolle spielen, bleiben ihre Auswahlentscheidungen reproduzierbar (Grotenhermen et al., 2020, S. 4). Die Reliabilität, also die zeitliche Stabilität einer Entscheidung, kann demnach durch den Einsatz von intelligenten Systemen erhöht werden (Kanning, 2021, S. 19).

Des Weiteren kann die maschinelle Personalauswahl auch die Objektivität eines Rekrutierungsprozesses fördern, wobei hierbei mit Objektivität die Standardisierung des Verfahrens gemeint ist (Kanning, 2021, S. 19). Von einem objektiven Personalbeschaffungsprozess kann sodann die Rede sein, wenn sichergestellt ist, dass sämtliche BewerberInnen die exakt gleichen Auswahlschritte absolvieren und dabei ohne jegliche Abweichungen nach denselben Kriterien evaluiert werden (Kanning, 2018, S. 195-196). Wird eine KI bei der Auswahl von BewerberInnen eingesetzt, so unterliegen alle KandidatInnen dem gleichen statistischen Modell und damit in weiterer Folge auch den gleichen Beurteilungskriterien (Gärtner, 2020, S. 77). Damit eine kognitive Maschine jedoch in der Lage ist, das gewünschte Wertmaß des einstellenden Unternehmens zu berücksichtigen und einen dementsprechenden Output zu liefern, muss erst festgelegt werden, was ArbeitgeberInnen unter passendem Personal verstehen. Dies wiederum bietet rekrutierenden Unternehmen die Gelegenheit, rückständige Auffassungen und überholte Vorstellungen einer gründlichen Prüfung zu unterziehen, um sicherzustellen, dass ihre Personalgewinnungsbestrebungen den Anforderungen der modernen Welt entsprechen (Knobloch & Hustedt, 2019, S. 16).

Auch kann die sogenannte *Time-to-Hire*, die die Zeitspanne vom Erstkontakt zwischen BewerberInnen und zukünftigen ArbeitgeberInnen bis hin zur erfolgreichen Einstellung beschreibt, durch den Einsatz von KI-getriebenen Technologien verkürzt werden (Wilke & Bendel, 2021, S. 656). Lag die durchschnittliche Besetzungsduer im Jahr 2015 noch bei ungefähr 28 Tagen (Dudler, 2020, S. 106), so sind Toptalente heutzutage nicht mehr bereit, so lange auf die Rückmeldung von personalsuchenden Unternehmen zu warten. Eine KI-unterstützte Verkürzung der Einstellungszeit bedeutet somit nicht nur eine schnellere Besetzung von Vakanzen, sondern stellt vor allem im War for Talent einen strategischen Wettbewerbsvorteil dar (Rechensteiner, 2019, S. 82). Da KandidatInnen eher die ArbeitgeberInnen wählen würden, die ihnen innerhalb von ein paar Tagen Feedback auf ihre Bewerbungen erteilen, als diejenigen, die dafür einige Wochen benötigen, müssen einstellende Unternehmen mit ihren Zusagen heute schnell und agil sein (Wilke & Bendel, 2021, S. 656). Mit einem effizienteren Auswahlprozess können sich Unternehmen folglich von der Konkurrenz absetzen und ausgebildete Fach- und Führungskräfte schneller für sich gewinnen.

Zusätzlich können KI-Anwendungen Personalverantwortliche um reine Routinearbeiten und administrative Aufgaben entlang des Recruiting-Prozesses erleichtern, wodurch diesen mehr

Zeit bleibt, sich den vielversprechendsten BewerberInnen zu widmen oder sich mit zukünftigen Strategieüberlegungen zu befassen (Knobloch & Hustedt, 2019, S. 17). Auf Seite der KandidatInnen kann die Integration von Systemen maschinellen Lernens zu einer höheren Zufriedenheit während des Einstellungsverfahrens führen (Franken et al., 2022, S. 16-17). Etwaigen Aspekten, die einem positiven Bewerbungserlebnis schaden, wie etwa langen Wartezeiten auf gestellte Fragen, können durch KI-basierte Anwendungen entgegengewirkt werden. So sind Chatbots beispielsweise rund um die Uhr verfügbar und gestalten den Informationszugang für KandidatInnen so einfach wie möglich (Dudler, 2020, S. 103-106). Bedenkt man, dass die überwiegende Mehrheit an Anfragen von BewerberInnen erst nach Arbeitsschluss bei PersonalerInnen eintrifft, so ist jene permanente Verfügbarkeit ein großer Vorteil auf der Seite von ArbeitgeberInnen (Dudler, 2020, S. 103). Folglich kann KI im Recruiting-Prozess die Bewerbungserfahrung für Jobsuchende verbessern und es einstellenden Unternehmen gleichzeitig ermöglichen, sich als innovative und zukunftsgerichtete ArbeitgeberInnen zu positionieren (Wittram-Schwardt & Bogs, 2021, S. 164).

3.4.2 Risikopotenzial

Damit eine gesellschaftsdienliche Anwendung von algorithmenbasierten Lösungen sichergestellt werden kann, ist es unerlässlich, eine hohe Sensibilisierung für ihre Restriktionen zu entwickeln und sich bewusst mit diesen auseinanderzusetzen. Wie in sämtlichen anderen Einsatzgebieten, bei denen neuartige kognitive Technologien tiefgreifende Umbrüche hervorzurufen vermögen, bedarf es auch im Recruiting einer bedachten Einschätzung möglicher Risiken durch die Nutzung von KI. Systeme Künstlicher Intelligenz entstehen, wie bereits angesprochen, als Produkte derer, die sie entwickeln und programmieren, sowie des Datenmaterials, das ihnen zu Trainings- und Lernzwecken zugeführt wird (Paefgen-Laß, 2021). Jene Datenbestände sind Aufzeichnungen von gesellschaftlichen Mustern und können oftmals Vorurteile und Ungleichheiten aufweisen, die sich in der Vergangenheit in sozialen Kontexten, wie beispielsweise dem Berufsumfeld, manifestiert haben (Kanning, 2021, S. 20). Enthält ein Trainingsdatenpool nun (veraltete) gesellschaftliche Verzerrungen und Diskriminierungsmuster, so ist die Gefahr groß, dass ein System Künstlicher Intelligenz diese im Rahmen einer gegenwärtigen Anwendung reproduziert. Auch können sich bestehende Vorbehalte der EntwicklerInnen einer KI im Rahmen des Programmierungsprozesses in ihre Funktionsweise einschleichen, wodurch sich bestimmte vulnerable Personengruppen dem Risiko ausgesetzt sehen, eine benachteiligende Behandlung durch die algorithmische

Entscheidungsfindung zu erfahren (Wilke & Bendel, 2021, S. 660-661). Nun verhält es sich unbestreitbar so, dass menschliche RecruiterInnen genauso wenig vor subjektiver Voreingenommenheit gefeit sind und es auch hierbei zu diskriminierungsbehafteten Einstellungs- und Absageentscheidungen kommen kann. Da eine kognitive Maschine die ihr zugeführten Informationen jedoch weitaus schneller als sämtliche Personalverantwortliche verarbeiten und somit auch eine signifikant größere Menge an Bewerbungen in der gleichen Zeit sichten kann, zeigt sich das Risikoausmaß durch ihren Einsatz wesentlich größer als bei nicht-automatisierten Verfahren (Knobloch & Hustedt, 2019, S. 7 und S. 13).

Nicht nur die Skalierung potenzieller Diskriminierungsmuster stellt einen beachtlichen Risikofaktor bei der Nutzung von selbstlernenden Systemen in der Personalgewinnung dar, sondern auch der mögliche Wegfall der persönlichen Komponente durch die Auslagerung unternehmensinterner Recruiting-Prozesse an algorithmische Technologien (Wilke & Bendel, 2021, S. 658). Gerade die individuellen Bewerbungsgespräche zwischen KandidatInnen und RecruiterInnen fungieren als erste persönliche Kontaktpunkte für die beiden beteiligten Parteien, die die Gelegenheit bieten, eine anfängliche Bindung zueinander zu entwickeln, die sich gerade für die in Aussicht stehende zukünftige Zusammenarbeit als essenziell erweist. Des Weiteren bietet ein persönliches Gespräch einstellenden ArbeitgeberInnen einerseits die Möglichkeit, Unternehmenswerte, -visionen und -ziele anhand existierender Erfahrungen bereits eingestellter MitarbeiterInnen vorzustellen und Jobsuchenden somit einen authentischen Einblick in die eigene Unternehmenskultur zu vermitteln sowie andererseits individuell auf unterschiedliche KandidatInnen und ihre spezifischen Werdegänge einzugehen. Fällt die menschliche Interaktion zwischen einem rekrutierenden Unternehmen und seinen BewerberInnen weg, kann dies zu Qualitätseinbußen in Bezug auf die Flexibilität und Agilität der Gesprächsführung sowie der übrigen Recruiting-Verfahrensschritte führen (Wilke & Bendel, 2021, S. 658). Außerdem gilt es zu beachten, dass bei einem KI-getriebenen Bewerbungsverfahren das Risiko nicht ausgeschlossen werden kann, dass manche KandidatInnen aus Unbehagen vor lernfähigen Systemen nicht bereit sind, in jene Rekrutierungsprozesse einzusteigen (Dahm & Dregger, 2019, S. 261).

Algorithmische Technologien sind aufgrund ihrer stetigen Weiterentwicklungs- und Lernfähigkeit hochkomplexe Systeme. Aus diesem Grund wird in Bezug auf KI häufig von einer „Blackbox“ gesprochen, um auszudrücken, dass sich die internen Funktionsmechanismen derartiger Systeme, oftmals sogar für die eigenen ProgrammiererInnen

selbst, nur sehr schwer durchschauen lassen (Martini, 2019, S. 28-29). Gerade wenn solch hochgradig anspruchsvolle Maschinen in sensiblen Bereichen wie etwa dem Recruiting eingesetzt werden und dabei in umfassendem Maße personenbezogene Daten von KandidatInnen verarbeiten, verhält sich diese Intransparenz für Betroffene besonders risikoreich (Petry & Jäger 2021, S. 47-48). Können einstellende Unternehmen algorithmische Absageentscheidungen nicht nachvollziehen und involvierten KandidatInnen diese demnach auch nicht auf angemessene und begreifliche Art und Weise erklären, entstehen erstzunehmende Reibungen mit verschiedenen bestehenden Rechtsnormen (Dürager, 2019, S. 387). Um diese Spannungsfelder zwischen existierenden Rechtsvorschriften und selbstlernenden Systemen aufzuzeigen sowie KI in die aktuelle österreichische und europäische Rechtslandschaft einzugliedern, findet sich im nächsten Kapitel eine umfassende rechtliche Analyse algorithmischer Modelle.

4 Rechtliche Analyse

Angesichts des Bedeutungsumfangs und der möglichen Auswirkungen auf Beteiligte gilt es bei der Anwendung von kognitiven Technologien im Rahmen der Personalbeschaffung, zusätzlich zur Beantwortung von Anwendungs- und Ausgestaltungsfragen auch die rechtlichen Anforderungen an KI zu erörtern. Um diesem Klärungsbedürfnis Rechnung zu tragen, findet sich im Anschluss eine weitgehende rechtliche Beurteilung von algorithmischen Systemen, die drei unterschiedliche Rechtsgebiete beleuchtet. An erster Stelle findet sich das europäische Datenschutzrecht, wobei verschiedene datenschutzrechtliche Hürden bei der Subsumption von lernfähigen Maschinen unter die Vorgaben aus der DSGVO veranschaulicht werden. Anschließend wird der Fokus auf das Antidiskriminierungsrecht gerückt, in dessen Zusammenhang mögliche Diskriminierungsgefahren durch KI-getriebene Systeme und deren rechtliche Handhabung anhand des österreichischen GlBG aufgeschlüsselt werden. Den Schluss der eingehenden Rechtsbeurteilung bildet die zukünftige KI-Verordnung der Europäischen Union (EU), mit welcher der europäische Gesetzgeber beabsichtigt, einen harmonisierten Rechtsrahmen für Modelle Künstlicher Intelligenz auf EU-Ebene zu realisieren. Die folgende Untersuchung der juristischen Dimensionen der Integration von kognitiven Recruiting-Systemen kommt einer Risikobetrachtung gleich und verfolgt somit einen problembewussten Ansatz, der mögliche rechtliche Bedenken in Bezug auf die Verwendung von KI im Personalbereich systematisch erfassen und bewerten soll. Ziel der vorliegenden rechtlichen Analyse ist es, eine fundierte Einschätzung der europaweiten sowie nationalen Rechtsvorgaben darzulegen und somit mögliche Lösungsansätze und Umgangsstrategien für (zukünftig) auftretende KI-induzierte Herausforderungen anzubieten.

4.1 Datenschutzrecht

Die Erhebung und Verarbeitung relevanter Daten von BewerberInnen spielen im Rahmen des Rekrutierungsverfahrens eine große Rolle (Greif & Kullmann, 2021, S. 65). Nur indem KandidatInnen ihren (zukünftigen) ArbeitgeberInnen Zugang und somit Einblick in ihre Datenlage gewähren, können diese die Passung zwischen beiden Seiten einschätzen. Seit dem 25.5.2018 besteht mit der DSGVO ein unionsübergreifend harmonisiertes Schutzregime in Bezug auf den Umgang mit personenbezogenen Daten, welches gemeinsam mit dem Datenschutzgesetz (DSG) das Datenschutzrecht in Österreich regelt. Da das Zuführen von (personenbezogenen) Daten der Treibstoff eines jeden KI-getriebenen Recruiting-Tools ist und

erst damit die Funktionsweise eines solchen sichergestellt werden kann, sind bei dessen Einsatz oftmals Anforderungen aus der DSGVO zu berücksichtigen (Müller-Peltzer, 2022, S. 232). Die Vorteile automatisierter Personalentscheidungssysteme in Form von Effizienzgewinnen sowie Zeitersparnissen stehen dabei großen datenschutzrechtlichen Herausforderungen gegenüber (Herdes, 2020, S. 95). Dies begründet sich nicht zuletzt darin, dass der Einsatz von KI zum Zeitpunkt des Gesetzwerdungsprozesses der DSGVO noch keine so wesentliche Rolle gespielt hat, wie dies etwa heute der Fall ist (Helminger, 2022, S. 46). So findet sich in der gesamten EU-Rechtsvorschrift keine Nennung der Begrifflichkeiten von KI oder des maschinellen Lernens (Dürager, 2019, S. 377). Als unumgänglich zeigt es sich demnach, die Nutzung von KI-basierten Anwendungen im Recruiting datenschutzrechtlich präzise einzuordnen und gleichzeitig zu evaluieren, ob ein Abgleich zwischen den Maßstäben der DSGVO und den technischen Erfordernissen von KI-Systemen überhaupt möglich ist (Helminger, 2022, S. 46).

4.1.1 Anwendbarkeit der DSGVO

Werden im Bewerbungsprozess personenbezogene Daten von KandidatInnen erhoben und verarbeitet, so kommt die DSGVO zur Anwendung (Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 1 DSGVO). Der sachliche Anwendungsbereich und somit auch das charakteristische Schutzziel der DSGVO bezieht sich demnach auf Daten mit Personenbezug, also auf jegliche Informationen, die in Verbindung zu einer identifizierten oder zumindest identifizierbaren natürlichen Person stehen (Lachmayer, 2018, S. 24). Unter das Rechtsinstitut der personenbezogenen Daten lassen sich beispielsweise die primären Identifikationsmerkmale einer Person wie Name, Alter und Adresse, ihre äußereren Eigenschaften im Sinne von Geschlecht, Größe, Gewicht und Hautfarbe sowie auch ihre individuelle Gesinnung wie Werte, Vorstellungen und Einstellungen subsumieren (Art. 4 Z. 1 DSGVO; Hödl, 2018, S. 8-9). Zusätzlich unterscheidet die DSGVO zwischen den genannten personenbezogenen Daten und besonderen Kategorien personenbezogener Daten (Art. 9 DSGVO). Informationen, die sich den besonderen Kategorien personenbezogener Daten zuordnen lassen, werden häufig auch als sensible oder sensitive Daten bezeichnet, da sich durch diese auf höchstpersönliche Aspekte der Identität einer Person schließen lassen, wie beispielsweise auf die ethnische Herkunft, die politische und religiöse Haltung, die sexuelle Orientierung oder auch auf ihren individuellen genetischen sowie biometrischen Hintergrund (Art. 9 Abs. 1 DSGVO; Kastelitz et al., 2020a, S. 7). Werden im Zuge eines KI-getriebenen Personalgewinnungsprozesses die erwähnten Datenarten (teil-)automatisiert gesammelt und verwertet, so unterliegen jene arbeitgebenden

Organisationen, die entsprechende Technologien einsetzen, technologieunabhängig den Anforderungen und Verarbeitungsgrundsätzen der DSGVO (Art. 5 Abs. 1 DSGVO; Greiner, 2022, S. 259).

4.1.2 Grundsätze der Verarbeitung personenbezogener Daten

Art. 5 Abs. 1 DSGVO normiert die unterschiedlichen Verarbeitungsgrundsätze, denen datenschutzrechtlich relevante Verarbeitungsvorgänge genügen müssen, respektive: Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz (Art. 5 Abs. 1 lit. a), Zweckbindung (Art. 5 Abs. 1 lit. b), Datenminimierung (Art. 5 Abs. 1 lit. c), Richtigkeit (Art. 5 Abs. 1 lit. d), Speicherbegrenzung (Art. 5 Abs. 1 lit. e) sowie Integrität und Vertraulichkeit (Art. 5 Abs. 1 lit. f). Diese sollen Betroffene etwa vor rechtswidrigen, intransparenten sowie nicht erforderlichen oder gar unzweckmäßigen Datenerhebungen schützen (Hötzendorfer et al., 2020, S. 5). Der oder die Verantwortliche (Art. 4 Z. 7 DSGVO), also diejenige Person, die die Erhebung und Verwertung der personenbezogenen Daten veranlasst und somit in weiterer Folge den Zweck der Verarbeitung festlegt, hat dafür Sorge zu tragen, dass jene Grundprinzipien eingehalten werden (Art. 5 Abs. 2 DSGVO). Im Beschäftigungskontext handelt es sich bei den Verantwortlichen nach Art. 4 Z. 7 DSGVO in den meisten Fällen um die einstellenden ArbeitgeberInnen.

Obwohl es im Besonderen das Reglement aus Art. 5 Abs. 1 DSGVO ist, welches bei der datenschutzrechtlichen Einordnung und Regulierung kognitiver Systeme maßgebend ist, kann sich die Einhaltung einiger Grundsätze gerade im KI-Kontext jedoch aufgrund der hohen technischen Anforderungen selbstlernender Maschinen als durchaus herausfordernd erweisen. Vor allem die Grundprinzipien der Zweckbindung, Transparenz sowie Datenminimierung stehen im regelmäßigen Konflikt mit KI-Technologien (Dürager, 2019, S. 378). Im Folgenden sollen die Reibungspunkte zwischen KI und Art. 5 Abs. 1 DSGVO anhand der betroffenen Grundprinzipien aufgezeigt werden.

Rechtmäßigkeit (Art. 5 Abs. 1 lit. a) und Zweckbindung (Art. 5 Abs. 1 lit. b)

Das Zweckbindungsgebot aus Art. 5 Abs. 1 lit. b ist der zentrale Dreh- und Angelpunkt der Verarbeitungsgrundsätze aus der DSGVO. Die Zweckbindung stellt sicher, dass bereits vor dem Zeitpunkt der Datenerhebung festgelegt wird, für welchen konkreten Zweck die personenbezogenen Daten von Verantwortlichen verarbeitet und genutzt werden (Dürager,

2019, S. 379). Die Daten dürfen dabei nur für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erfasst werden (Art. 5 Abs. 1 lit. b DSGVO). Dies soll Betroffene einerseits davor schützen, dass ihre persönlichen Informationen ohne einen vorab definierten und so für sie ersichtlichen Zweck verwertet werden, und sie andererseits davor bewahren, dass Verantwortliche wahllos ihre personenbezogenen Daten zum Vorrat anhäufen, in der Erwartung, diese später für die unterschiedlichsten Verarbeitungsvorhaben nutzen zu können (Warter, 2022, S. 182). Bereits vor Beginn der Datenverarbeitung gilt es für die Verantwortlichen also festzumachen, welche Daten für welche Zwecke erhoben werden, was sodann den Betroffenen in leicht zugänglicher und transparenter Form sowie in klarer und einfacher Sprache offenzulegen ist (Art. 12 Abs. 1 und Art. 13 Abs. 1 lit. c DSGVO).

Im Rahmen des KI-gestützten Bewerbungsverfahrens erscheint die effiziente Auswahl passgenauer KandidatInnen für eine offene Stelle als geeigneter Zweck für die im Rahmen dessen stattfindende personenbezogene Datenerhebung (Herdes, 2020, S. 96). Dabei gilt es vor allem, die Rechtmäßigkeit der datenschutzrechtlichen Verarbeitung zu beachten. Ein Blick auf die europäische Datenschutztradition zeigt, dass das Recht auf datenschutzrechtliche Selbstbestimmung mit Art. 8 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union als Grundrecht garantiert wird (Art. 8 Abs. 1 GRC). Folglich verhält es sich bei einer datenschutzrechtlich relevanten Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten um einen Eingriff in das primärrechtlich verankerte Recht auf Datenschutz (Hötzendorfer et al., 2020, S. 5). Da es sich beim Recht auf Datenschutz allerdings um kein absolut geschütztes oder uneingeschränktes Recht handelt, können Eingriffe in dieses auf Basis verschiedener Zulässigkeitstatbestände gerechtfertigt werden (Warter, 2022, S. 179). Möchten ArbeitgeberInnen im Rahmen ihrer Personalbeschaffungsprozesse mittels KI-getriebenen Recruiting-Tools also auf personenbezogene Daten von BewerberInnen zugreifen, um dadurch die Eignung für eine zu vergebende Stelle feststellen zu können, so müssen die Erhebung und weitere Verarbeitung auf einer Rechtsgrundlage fußen (Schulte & Prowald, 2023, S. 168). Dafür führen Art. 6 Abs. 1 und Art. 9 Abs. 2 DSGVO eine Reihe an Tatbeständen auf, die einen datenschutzrechtlichen Eingriff zu legitimieren vermögen.

Rechtmäßig ist eine Datenverarbeitung beispielsweise dann, wenn sich diese in einem (vor-)vertraglichen Verhältnis zwischen dem oder der Verantwortlichen und der betroffenen Person begründet und damit der Vertragserfüllung dient (Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO). Darüber hinaus können datenschutzrechtlich relevante Verarbeitungsvorgänge gerechtfertigt sein, wenn

sich die Durchführung dieser für die Wahrung der berechtigten Interessen der verantwortlichen Stelle als notwendig zeigt und die Interessen und Grundrechte sowie -freiheiten der von der personenbezogenen Datenerhebung betroffenen Person nicht überwiegen (Art. 6 Abs. 1 lit. f). Ein Zulässigkeitstatbestand, der in der einschlägigen Literatur immer wieder hervorgehoben wird, ist die Einwilligung der beteiligten Person in die Datenerhebung und -verarbeitung (Warter, 2022, S. 179; Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO). Das Recht auf Datenschutz wird von der DSGVO demnach so ausgestaltet, indem erst ein Verbot der Verarbeitung von Daten mit Personenbezug normiert wird, in welches jedoch durch Zustimmung rechtmäßig eingegriffen werden kann (Hödl, 2018, S. 24). Aus dem Grund wird in diesem Kontext auch regelmäßig von einem Verbot mit Erlaubnisvorbehalt gesprochen (Hötzendorfer et al., 2020, S. 5).

Nach Art. 4 Z. 11 DSGVO und dem Erwägungsgrund² (ErwGr) 32 zur DSGVO hat eine Einwilligung freiwillig, informiert sowie unmissverständlich zu erfolgen und muss durch eine eindeutig bestätigende Handlung bekundet werden. Spezifische Formvorschriften kennt die Einwilligung nach Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO nicht, welcher Umstand, bei hinreichender Bestimmbarkeit, auch eine konkludente Einwilligung in eine personenbezogene Datenverarbeitung zulässt (Hödl, 2018, S. 25). Anders verhält es sich, wenn Verantwortliche die besonderen Kategorien personenbezogener Daten zu einer Verarbeitung heranziehen möchten, etwa für eine KI-basierte Stimm- oder Gesichtsanalyse (Art. 9 Abs. 2 DSGVO). Da es sich bei jenen sensiblen Datenarten um Informationen handelt, deren Erhebung und Verwertung ein besonderes Risiko für die Rechte und Freiheiten Betroffener darstellen kann, erweisen sich diese als besonders schutzwürdig (ErwGr. 51 DSGVO). Dem restiktiveren Schutzregime der besonderen Kategorien personenbezogener Daten wird insofern Rechnung getragen, indem Art. 9 Abs. 2 lit. a DSGVO nach einer ausdrücklichen Einwilligung in die Verarbeitung dieser Datenkategorien verlangt. Folglich lässt sich eine bloße Beteiligung an einem Auswahlverfahren nicht als schlüssige Ermächtigungserteilung verstehen und rechtfertigt somit auch keinen Eingriff in die sensitive Datenlage von BewerberInnen (Herdes, 2020, S. 97).

Im Beschäftigungskontext wird die Wirksamkeitsvoraussetzung der Freiwilligkeit bei der Erteilung der Einwilligung in datenschutzrechtlich relevante Verarbeitungsmaßnahmen

² Relevante Erwägungsgründe werden in dieser Arbeit als ergänzende Ausführungen zu den normierten gesetzlichen Überlegungen hinzugefügt, wenngleich anerkannt wird, dass diesen aufgrund ihres deklarativen Charakters keine unmittelbare Rechtswirkung zukommt.

aufgrund des Machtungleichgewichts zwischen ArbeitgeberInnen einerseits und ArbeitnehmerInnen andererseits als problematisch angesehen (Greiner, 2022, S. 262). Ähnliches gilt auch für KandidatInnen eines Bewerbungsprozesses, da BewerberInnen ohne Zustimmung in die Verarbeitung ihrer Daten oftmals gar nicht am weiteren Verlauf des Auswahlverfahrens teilnehmen dürfen oder zumindest fürchten müssen, dadurch etwaigen Nachteilen zu unterliegen (Greif & Kullmann, 2021, S. 66). Um den Aspekt des unweigerlichen Abhängigkeitsverhältnisses im Beschäftigungskontext adäquat zu berücksichtigen, gilt es bei der Evaluierung der Freiwilligkeit der Willensbekundung einer betroffenen Person, die spezielle Relation zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen respektive BewerberInnen sowie die konkreten Umstände der Abgabe der Einwilligung zu beachten (ErwGr. 43 DSGVO; Greiner, 2022, S. 262). So können auch die im Kontext von ArbeitgeberInnen-BewerberInnen-Verhältnissen abgegebenen Einwilligungen durchaus auf Freiwilligkeit beruhen (ErwGr. 155 DSGVO), allerdings ist es dabei unabdingbar, ein erhöhtes Augenmerk auf die besondere Beziehung der beiden involvierten Seiten zu legen. Weiters akzentuiert ErwGr. 42 DSGVO, dass die Freiwilligkeit der Einwilligung nur dann angenommen werden kann, wenn Betroffenen dabei die freie Wahl gelassen wird. In der Personalgewinnungspraxis könnte sich das so ausgestalten, dass BewerberInnen alternativ zur Verarbeitung ihrer Daten durch eine selbstlernende Recruiting-Anwendung der Zugang zu einem Assessment-Center physisch vor Ort angeboten wird (Schulte & Prowald, 2023, S. 168). Darüber hinaus normiert Art. 7 Abs. 4 DSGVO das sogenannte Kopplungsverbot (Schätzle, 2017, S. 203), welches die Verknüpfung der Zustimmung zu einer personenbezogenen Datenverarbeitung mit der Erfüllung eines Vertrages und damit auch mit der Erbringung der zugrundeliegenden Vertragsleistung, ohne dass der Verarbeitungsvorgang dafür vonnöten ist, untersagt und somit Betroffene vor einer forcierten Einwilligung schützt.

Zweckänderung

Das Zweckbindungsgebot erlegt Verantwortlichen nicht nur Schranken bei der initialen Datenextraktion auf, indem es normiert, dass sich diese nur auf festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke stützen darf, sondern entfaltet für verantwortliche Stellen darüber hinaus eine Selbstbindungswirkung, die sie an ihre ursprünglich festgelegten Verarbeitungszwecke bindet, und eine Weiterverarbeitung der personenbezogenen Daten zu anderen, damit nicht vereinbaren Zwecken verwehrt (Hötzendorfer et al., 2020, S. 8; Art. 5 Abs. 1 lit. b DSGVO). Möchten rekrutierende ArbeitgeberInnen die von ihnen zu ihren BewerberInnen erhobenen

Informationen im Rahmen eines algorithmenbasierten Systems demnach (weiter-)verwenden, so ist dies grundsätzlich nur zulässig, sofern die Verarbeitungsmaßnahmen mit den bereits vor Aufnahme der Datenerhebung festgelegten Zwecken übereinstimmen (Müller-Peltzer, 2022, S. 232). Dies gestaltet sich in der Praxis jedoch als Herausforderung, da die während eines KI-unterstützten Bewerbungsverfahrens gesammelten Daten regelmäßig nicht nur für den originären Zweck, nämlich für die Bewerberauswahl, genutzt, sondern darüber hinaus für das Training des KI-Systems eingesetzt werden sollen, um so den selbstlernenden Charakter der kognitiven Maschine zu fördern (Herdes, 2020, S. 97). Die schnell arbeitende und sich stets verändernde Beschaffenheit von Systemen maschinellen Lernens kann dazu führen, dass während des Datenverarbeitungsprozesses Korrelationen offengelegt werden, die im Vorhinein nicht ersichtlich waren, und nunmehr neue Verarbeitungszwecke erfordern, die den ursprünglich Festgelegten nicht entsprechen (Dürager, 2019, S. 378-379). Ist dies der Fall und werden somit die Daten, die ursprünglich für den Zweck der Bewerberauswahl gesammelt wurden, für das Training einer KI-basierten Recruiting-Technologie weiterverarbeitet, ergibt sich dadurch ein Konflikt mit dem Grundsatz der Zweckbindung (Helminger, 2022, S. 49).

Möchten ArbeitgeberInnen den Zweck der personenbezogenen Datenverarbeitung zu einem nach Beginn der Datenerhebung liegenden Zeitpunkt abändern, so ist dies nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich, wobei das Rechtsinstitut der zweckändernden Weiterverarbeitung in zwei Sachverhalte unterteilt werden kann (Art. 6 Abs. 4 DSGVO). Hierbei muss zwischen einer Weiterverarbeitung zu Zwecken, die sich mit dem originären Zweck als kompatibel erweisen, und der mit dem Primärzweck inkompatiblen Weiterverarbeitung unterschieden werden (Dürager, 2019, S. 379-381). Gilt es durch die weitere Verarbeitung, die Verwirklichung einer mit dem ursprünglichen Zweck inhaltlich nicht zusammenhängenden Intention zu gewährleisten, so wird für eine rechtmäßige Folgeverarbeitung eine neue Rechtsgrundlage benötigt, wie etwa die neuerliche Einwilligung der Betroffenen (Art. 6 Abs. 4 DSGVO; Kastelitz et al., 2020b, S. 33). Hierbei sollte jedoch von Seiten der einstellenden ArbeitgeberInnen beachtet werden, dass die diesbezüglich abgegebene Einwilligung jederzeit widerrufen werden kann (Art. 7 Abs. 3 DSGVO), wodurch die damit verknüpfte Löschpflicht der Verantwortlichen (Art. 17 Abs. 1 lit. b DSGVO) ausgelöst wird. Die technisch zur Verfügung stehenden Möglichkeiten reichen zum heutigen Standpunkt noch nicht aus, Trainingsdaten lediglich teilweise aus einem KI-System zu löschen, weswegen der genannte Umstand das Risiko birgt, dass dadurch gesamte Trainingssätze entwertet werden (Gausling, 2018, S. 519).

Anders verhält es sich bei der mit dem Ursprungszweck kompatiblen Weiterverarbeitung, bei der es keiner neuen Rechtsgrundlage als der, auf der sich die initiale Datenerhebung begründet hat, bedarf (ErwGr. 50 DSGVO). Dafür muss jedoch von den Verantwortlichen im Rahmen einer umfassenden Kompatibilitätsprüfung evaluiert werden, ob eine tatsächliche Vereinbarkeit zwischen dem Primär- sowie dem Sekundärzweck vorliegt (Warter, 2022, S. 182). Jene Kompatibilitätsanalyse zielt auf eine holistische Betrachtung der Relation der beiden Zwecke ab, wobei von den verantwortlichen Stellen im Besonderen der Kontext der Weiterverarbeitung, die zu verarbeitenden Datenarten und die sich dadurch für die Betroffenen ergebenden Konsequenzen zu erwägen sind (Art. 6 Abs. 4 lit. a bis lit. e DSGVO). Auch bei der Anwendung von KI-Systemen bei der Datenverarbeitung gelten an dieser Stelle keinerlei Unterschiede: Verwertet eine KI Daten, die rechtmäßig zu einem anderen, inhaltlich nicht zusammenhängenden Zweck gesammelt wurden, werden auch hier betroffene ArbeitgeberInnen in ihre Pflicht zu einer umfassenden Vereinbarkeitsprüfung genommen (Müller-Peltzer, 2022, S. 232).

Zusätzlich etabliert Art. 5 Abs. 1 lit. b DSGVO unter direkter Bezugnahme auf Art. 89 Abs. 1 DSGVO die rechtliche Vermutung einer grundsätzlichen Vereinbarkeit, sofern es sich bei der weiteren Verarbeitung um im öffentlichen Interesse liegende Archivzwecke, wissenschaftliche oder historische Forschungszwecke oder statistische Zwecke handelt (Hötzendorfer et al., 2020, S. 9). Da auch der Trainingsprozess einer KI in den meisten Fällen statistischen Verfahren unterliegt und die Funktionsweise dieser erst durch das Lernen anhand von Trainingsdaten sichergestellt werden kann, ist fraglich, ob sich die Entwicklung eines kognitiven Systems den Begriffen der wissenschaftlichen Forschung oder der statistischen Zwecke zurechnen lässt und somit unter die vermutete Privilegierung fällt (Helminger, 2022, S. 50). Unter Berücksichtigung dessen, dass die DSGVO den Terminus der wissenschaftlichen Forschung verhältnismäßig weit auslegt, hebt Dürager (2019, S. 380 f) hervor, dass die Methoden des maschinellen Lernens den Aufbau und die Optimierung von KI-Systemen durch Wissens- sowie Erkenntnisgewinn zum Gegenstand haben, was ihm zufolge die Qualifizierung eines KI-Trainingsvorgangs als Forschungsprozess rechtfertigen könnte. Allerdings fordert ErwGr. 162 zur DSGVO die Aggregation der bei der Weiterverarbeitung zu statistischen Zwecken verwendeten Daten, was bedeutet, dass dabei keine personenbezogenen Daten zum Einsatz kommen dürfen. Der Statistik-Privilegierung entziehen sich somit nach dem Ansinnen von ErwGr. 162 jegliche selbstlernende Maschinen, in welche nicht ausschließlich anonymisierte oder zumindest pseudonymisierte Daten eingespeist werden (Helminger, 2022, S. 50).

Transparenz (Art. 5 Abs. 1 lit. a)

Der Verarbeitungsgrundsatz der Transparenz nach Art. 5 Abs. 1 lit. a verpflichtet Verantwortliche zu einem transparenten Umgang in Bezug auf die Erhebung und Verarbeitung von Informationen mit Personenbezug gegenüber denjenigen, von denen die Daten stammen (Hötzendorfer et al., 2020, S. 7). So sind auch ArbeitgeberInnen daran gebunden, ihren BewerberInnen die Datenverarbeitungsvorgänge im Rahmen der von ihnen eingesetzten KI-Anwendungen offen und greifbar zu kommunizieren (Schulte & Prowald, 2023, S. 169-170). Präzisiert werden die konkreten Transparenzvorschriften durch Art. 13 und Art. 14 DSGVO, welche eine breite Palette an für die verantwortlichen Stellen verbindlichen Informationspflichten bereitstellen, sowie durch Art. 15 DSGVO, welcher das Recht auf Datenauskunft nach Anfrage normiert (Hötzendorfer et al., 2020, S. 7). Sowohl der spezifische Regelungsinhalt genannter Artikel als auch welche Auskunftsanforderungen sich dadurch an algorithmenbasierte Technologien ergeben, werden in Unterkapitel 3.1.4 näher erläutert.

Die Gewährleistung der Transparenz und damit die Offenlegung der Datenverarbeitung sind deswegen von solch maßgebender Bedeutung, da sie sich als unverzichtbar für die Wahrnehmung der den Betroffenen zustehenden Rechte nach Art. 16 bis Art. 21 DSGVO positionieren (Martini, 2019, S. 176). Verbleiben betroffene Personen über die Verwertung ihrer persönlichen Informationen im Unklaren oder können Verarbeitungsprozesse nicht genau nachvollziehen, so haben diese keinerlei oder nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten, ihre Betroffenenrechte, wie etwa das Recht auf Berichtigung nach Art. 16 DSGVO oder das Recht auf Löschung nach Art. 17 DSGVO, geltend zu machen und so ihre Daten zu schützen (Hötzendorfer et al., 2020, S. 7). Nun verhält es sich in der Praxis jedoch regelmäßig so, dass die faktische Funktionsweise einer KI und somit auch das Zustandekommen ihrer algorithmischen Entscheidungsprozesse aufgrund der hohen Selbstständigkeit sowie des sich stets verändernden Charakters der Maschine nach einer bestimmten Nutzungsdauer oftmals sogar für deren ProgrammiererInnen undurchsichtig oder schwer nachvollziehbar werden (Schulte & Prowald, 2023, S. 170). Deswegen wird im Rahmen von algorithmischen Lösungen, wie bereits erwähnt, auch mehrfach von einer „Blackbox“ gesprochen, was dem Umstand Rechnung tragen soll, dass es für AnwenderInnen nicht immer klar ersichtlich ist, wie eine KI zu ihren Ergebnissen gelangt (Martini, 2019, S. 28 f). Setzen ArbeitgeberInnen im Rahmen ihrer Rekrutierungsverfahren Modelle Künstlicher Intelligenz ein, um personenbezogene Daten ihrer BewerberInnen zu verarbeiten, kann es die „Blackbox“-Natur des kognitiven

Systems als schwierig gestalten, die angewendeten Verarbeitungsprozesse zu rekonstruieren und den betroffenen Personen zu erklären, wie genau ihre persönlichen Informationen verwertet werden, was zu einem Konflikt mit den Transparenzanforderungen der DSGVO führt. Zusätzlich wird von der einschlägigen Literatur dahingestellt, ob Betroffene aufgrund der konzeptionellen Intransparenz von KI in eine sie betreffende Datenverarbeitung durch algorithmenbasierte Technologien überhaupt in informierter Art und Weise, wie dies von Art. 4 Z. 11 DSGVO verlangt wird, einwilligen können (Greiner, 2022, S. 262; Butarelli, 2016). Dazu zeigt es sich nämlich von Seiten der Einwilligenden als erforderlich, die langfristigen Folgen einer algorithmischen Datenauswertung einschließlich der damit verbundenen potenziellen Diskriminierungsrisiken adäquat einschätzen zu können, was aufgrund der regelmäßigen Undurchsichtigkeit von KI-Systemen fraglich erscheint (Orwat, 2020, S. 112).

Datenminimierung (Art. 5 Abs. 1 lit. c)

Der Grundsatz der Datenminimierung nach Art. 5 Abs. 1 lit. c begrenzt das Ausmaß des Eingriffs in die persönliche Datenlage betroffener Personen und stellt somit sicher, dass die Daten, die von Verantwortlichen verwendet werden, für die Erreichung des vorab definierten Zwecks notwendig sowie förderlich sind und dabei auf das unvermeidliche Maß beschränkt werden (Hötzendorfer et al., 2020, S. 9-10). Dies kollidiert jedoch mit dem umfangreichen Datenverbrauch von selbstlernenden Maschinen, deren Befähigung zu Präzision und Passgenauigkeit von der Menge an repräsentativen Trainingsdaten abhängt, die ihr während des Entwicklungsprozesses zugeführt werden (Helminger, 2022, S. 48-49). Übertrifft die Eingriffstiefe der Datenverarbeitung einer KI also den Datenumfang, der sich für die Erfüllung des Zwecks als tatsächlich notwendig erweist, so besteht eine Verletzung des Gebots zur Datenminimierung. Zu prüfen gilt es hierbei, ob sich eine Zweckerreichung auch durch Daten ohne konkreten Personenbezug, wie etwa durch anonymisierte oder pseudonymisierte Daten, herbeiführen ließe (Dürager, 2019, S. 382-383). Anonymisiert sind Datensets dann, wenn die den Daten zugehörige Person nicht mehr identifizierbar ist und somit keine Verknüpfung zwischen DatenlieferantIn und Information erkenntlich ist (ErwGr. 26 DSGVO; Blum & Kainer, 2019, S. 24). Von anonymisierten Daten abzugrenzen gilt es pseudonymisierte Daten nach Art. 4 Z. 5 DSGVO, die so verarbeitet und abgeändert werden, dass sich diese nicht mehr ohne ergänzende Informationen mit einer bestimmten Person in Verbindung bringen lassen (Hödl, 2018, S. 17). Dabei wird der Personenbezug der Daten zwar beispielsweise durch das Ersetzen durch eine Kennnummer unkenntlich gemacht, allerdings besteht dabei für die

verantwortlichen Stellen immer noch die Möglichkeit, die für eine direkte Personenzuordnung der Daten notwendigen Identifikationsmerkmale wiederherzustellen (Blum & Kainer, 2019, S. 24-25). Im Unterschied zu anonymisierten Daten, die aufgrund des Fehlens eines jeglichen Personenbezugs nicht vom Anwendungsbereich der DSGVO umfasst sind, fallen pseudonymisierte Daten unter den Schutz des europäischen Datenschutzes (Lachmayer, 2018, S. 12).

Im Bereich der Personalbeschaffung wird es für einige KI-unterstützte Verarbeitungsmaßnahmen genügen, mit anonymisierten Daten zu arbeiten, etwa wenn sich der Zweck der Datenerhebung auf die Identifikation von Korrelationen oder Tendenzen in den Daten der BewerberInnen bezieht, wofür keinerlei Personenbezug vonnöten ist (Blum & Kainer, 2019, S. 25). Für arbeitgebende Unternehmen ist bei der Verwendung von anonymisierten Daten jedoch erhöhte Vorsicht geboten, da die technischen Möglichkeiten für eine etwaige Re-Identifizierbarkeit der verschlüsselten Daten heutzutage bereits so ausgereift sind, dass eine Wiederherstellung des Personenbezugs nicht von vornherein völlig ausgeschlossen werden kann (Martini, 2019, S. 159-160). Wird nun durch die durchgeführte Anonymisierung irrtümlicherweise angenommen, dass der Schutzbereich der DSGVO nicht greift, obwohl sich die Kodierung der Daten weiterhin aufbrechen lässt, birgt dies hohe Risiken für die betroffenen Personen, welchen der Anspruch auf die ihnen eigentlich zustehenden Informationsrechte sowie die Ausübung ihrer Betroffenenrechte verwehrt bleibt, da die verantwortlichen Stellen ihre datenschutzrechtlichen Pflichten nicht wahrnehmen. Um diese Gefahren zu umgehen, ist sorgfältig zu prüfen, ob sich eine Re-Identifizierbarkeit der Daten rechtssicher ausschließen lässt (Blum & Kainer, 2019, S. 25). Hierbei gilt es, alle Methoden und Maßnahmen zu evaluieren, die möglicherweise für eine Rekonstruktion des Personenbezugs hinzugezogen werden könnten, und anhand ihrer Verfügbarkeit, ihrer Kosten sowie des damit verbundenen Zeitaufwands zu begutachten, ob eine derartige Anwendung technisch realisierbar und umsetzbar ist (ErwGr. 26 DSGVO). Lässt sich die Wiederherstellung einer persönlichen Zuordnung der Daten ausschließen und kann die Zweckerreichung durch anonymisierte oder zumindest pseudonymisierte Daten gewährleistet werden, so bedeutet die Datenverarbeitung von personenbezogenen Daten einen Verstoß gegen den Grundsatz der Datenminimierung, da der Eingriff in die Daten der Betroffenen somit nicht auf das unvermeidbare Ausmaß nach Art. 5 Abs. 1 lit. c begrenzt wird (Dürager, 2019, S. 382).

4.1.3 Schutz vor vollautomatisierter Entscheidungsfindung nach Art. 22 DSGVO

Wenngleich die konzeptionelle Ausgestaltung von algorithmenbasierten Technologien, die Personalabteilungen bei der Gewinnung von qualifizierten Talenten heutzutage zu unterstützen vermögen, bereits weit fortgeschritten ist, so stößt die Abwicklung eines vollständig KI-getriebenen Recruiting-Verfahrens ohne jeglichen menschlichen Zutuns auf rigide rechtliche Schranken (Greif & Kullmann, 2021, S. 66-67). Art. 22 Abs. 1 DSGVO räumt betroffenen Personen das Recht ein, keinen Entscheidungen ausgesetzt zu werden, die ihnen gegenüber zwar rechtliche Konsequenzen haben oder zumindest eine ähnlich erhebliche Wirkung entfalten, jedoch nicht von einem menschlichen Entscheidungsträger getroffen wurden. Bis dato nicht abschließend geklärt ist, ob es sich bei Art. 22 DSGVO um ein subjektives Abwehrrecht der Betroffenen handelt, welches von diesen aktiv wahrzunehmen und geltend zu machen ist, oder ob es sich dabei um die Normierung eines grundsätzlichen Verbots von ausschließlich automatisierten Einzelentscheidungen handelt (Greiner, 2022, S. 259).

Mündet also eine Datenverarbeitung in einer ausnahmslos vollautomatisierten Entscheidung, die für Betroffene rechtliche Wirkungen entfaltet oder diese in vergleichbar signifikanter Weise beeinflusst, so kommt Art. 22 Abs. 1 DSGVO zur Anwendung (Dürager, 2019, S. 383). Auch vom Schutzbereich des Art. 22 DSGVO erfasst wird das sogenannte *Profiling*. Unter Profiling versteht sich die automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten, um im Rahmen einer umfassenden Analyse unterschiedliche Aspekte, Merkmale und Eigenschaften einer Person zu bewerten und auf Grundlage dessen Vorhersagen über ihre zukünftigen Verhaltensweisen zu treffen (Art. 4 Z. 4 DSGVO). Vereinfacht geht es im Grunde darum, durch eine detaillierte Profilbildung ein möglichst genaues Bild von einer Person zu erstellen (Hödl, 2018, S. 15-16). Um eine natürliche Person so präzise wie möglich bewerten zu können, zielt das Profiling vorrangig darauf ab, Persönlichkeitsmerkmale wie die Arbeitsverrichtung, die finanzielle Situation, den gesundheitlichen Status, die Produktivität, die Verhaltensweisen oder auch die Wechselwilligkeit zu ermitteln oder zu prognostizieren (Art. 4 Z. 4 DSGVO). Im KI-unterstützten Recruiting wird Profiling vorwiegend dafür eingesetzt, um anhand von algorithmenbasierten Text- und Videoanalysen bestimmte Verhaltensweisen zu erfassen und aus diesen spezifische jobrelevante Eigenschaften wie beispielsweise Stressresistenz, Problemlösungsgeschick oder Kundenorientierung abzuleiten (Herdes, 2020, S. 98). Vom Geltungsbereich des Art. 22 DSGVO ist jedoch nicht die Durchführung eines Profilings per se betroffen, sondern lediglich jene vollautomatisierten Profilbildungen, die dezidiert als

Grundlage für vollautomatisierte Entscheidungen fungieren (Dürager, 2019, S. 377-378). Beschränkt sich der einzige automatisierte Vorgang bei der Erstellung eines Profils jedoch auf die Verarbeitung der personenbezogenen Daten selbst und liegt somit die Entscheidungsmacht bei den zuständigen menschlichen RecruiterInnen, so hat das zugrundeliegende Profiling zwar den Anforderungen nach Art. 5 und Art. 6 DSGVO zu entsprechen, unterliegt aber nicht Art. 22 DSGVO.

Die Tatbestandsmerkmale des Art. 22 Abs. 1 DSGVO

Um beurteilen zu können, ob Art. 22 DSGVO auf eine bestimmte automatisierte Entscheidung zur Anwendung kommt, muss in erster Linie geprüft werden, ob sie den Betroffenen gegenüber rechtliche Wirkungen entfaltet oder diese zumindest in ähnlich erheblichem Maße einschränkt (Art. 22 Abs. 1 DSGVO). Von einer Rechtswirkung kann dann gesprochen werden, wenn eine automatisierte Entscheidung in die Rechtsposition einer Person eingreift und sich so erkennbar auf ihre rechtliche Stellung auswirkt (Artikel-29-Datenschutzgruppe, 2018, S. 23). Kommt ein Vertrag zwischen ArbeitgeberIn und BewerberIn letztlich nicht zustande, so zieht dies zwar keine Einwirkung auf die Rechtslage des oder der KandidatIn mit sich, allerdings kann die Nichtbegründung des Vertragsverhältnisses und damit die Absage dazu führen, dass diese in ähnlich erheblicher Weise beeinträchtigt wird (Herdes, 2020, S. 98). Unter dem Gesichtspunkt, dass von einem Jobangebot regelmäßig die finanzielle Lage und somit im Kern die Existenz eines Menschen abhängig ist, kann davon ausgegangen werden, dass KI-gestützte Personalentscheidungen die Lebenssituation von betroffenen Personen signifikant zu beeinflussen vermögen und sich dadurch unter den Art. 22 Abs. 1 DSGVO subsumieren lassen (Greiner, 2022, S. 260).

Auch gilt es zu klären, was genau unter dem Entscheidungsbegriff von Art. 22 Abs. 1 DSGVO zu verstehen ist. Art. 22 DSGVO bezieht sich ausdrücklich auf abschließende Entscheidungen, wodurch sich jegliche automatisierte Entscheidungshilfen sowie -vorbereitungsmaßnahmen seinem Anwendungsbereich entziehen (Haidinger, 2022, S. 6-7). Eine präzise Differenzierung zwischen KI-basierter Entscheidungsunterstützung und vollautomatisierter Entscheidungsfindung ist daher aus rechtlicher Sicht unerlässlich (Orwat, 2020, S. 21-22). Wird eine KI im Recruiting-Verfahren also lediglich für die Vorselektion der KandidatInnen eingesetzt oder dafür benutzt, die eingehenden Bewerbungen anhand ihrer individuellen Passung in eine Rang- oder Reihenfolge zu bringen, auf Basis derer qualifizierte PersonalerInnen die endgültigen Entscheidungen treffen, kommt Art. 22 DSGVO nicht zum

Tragen (Greif & Kullmann, 2021, S. 67). Andere automatisch abgewickelte Vorbereitungsschritte wie etwa das Filtern nach spezifischen Qualifikationen und Fähigkeiten von BewerberInnen durch KI liegen ebenfalls außerhalb des genannten Anwendungsbereichs (Herdes, 2020, S. 98). Auch bloße Empfehlungen oder Bewertungen von algorithmischen Entscheidungsunterstützungssystemen werden von Art. 22 DSGVO nicht erfasst (Haidinger, 2022, S. 6-7).

Um eine Entscheidung unter Art. 22 Abs. 1 DSGVO subsumieren zu können, muss zusätzlich untersucht werden, ab wann eine solche als vollständig automatisiert gilt. Von ausschließlich automatisierten Entscheidungen kann gesprochen werden, wenn im gesamten Entscheidungsablauf und damit bei deren abschließendem Zustandekommen keinerlei menschliches Zutun involviert war (ErwGr. 71 DSGVO). Findet jedoch zwischen der vollautomatisierten Erhebung und Verarbeitung der Daten und der finalen Entscheidung eine entscheidungserhebliche menschliche Intervention statt, so wird die zugrundeliegende algorithmische Personalentscheidung nicht von Art. 22 DSGVO erfasst (Greiner, 2022, S. 260). Ordnet eine KI im Rekrutierungsverfahren den BewerberInnen einen Scorewert zu, der ihre individuelle Eignung für die zu vergebende Stelle widerspiegelt, und verfahren die zuständigen RecruiterInnen mit dieser Bewertung lediglich als Orientierungshilfe für ihre eigene Entscheidungsfindung, so ist das Tatbestandsmerkmal der „Ausschließlichkeit“ im Rahmen von automatisierten Entscheidungen nicht erfüllt (Martini, 2019, S. 173). Systeme Künstlicher Intelligenz, wie etwa Augmented oder Assisted Intelligence, welche ihrer Beschaffenheit und Konzeption nach nicht das Ziel der Substitution menschlicher Entscheidungen verfolgen, sondern vielmehr darauf ausgelegt sind, NutzerInnen eine verbesserte Entscheidungsfindung durch datengesteuerte Unterstützung zu ermöglichen, werden sich regelmäßig dem Geltungsbereich des Art. 22 DSGVO entziehen (Dürager, 2019, S. 385). Anders verhält es sich allerdings, wenn ein KI-getriebes Scoring im Bewerbungsverfahren so eingesetzt wird, dass KandidatInnen direkt nach der Bewerbung aufgrund des ihnen zugeteilten Matching Scores eine automatisierte Absage erhalten, und der Entscheidungsprozess somit ohne eines jeglichen menschlichen Eingriffs vonstattengeht (Haidinger, 2022, S. 9).

Das ausschlaggebende Merkmal dafür, dass von einer ausreichenden menschlichen Intervention die Rede sein kann, ist, dass menschliche EntscheidungsträgerInnen nicht bloß formal in den Entscheidungsfindungsablauf eingebunden werden, sondern ihre selbstständigen Reflektionen und Erwägungen darin einfließen lassen (Artikel-29-Datenschutzgruppe, 2018,

S. 22; Greiner, 2022, S. 261). Verlassen sich Personalverantwortliche demnach auf die von einem Algorithmus maschinell ausgesteuerten Maßgaben und lehnen BewerberInnen auf der Basis der vollautomatisierten KI-Entscheidung unmittelbar ab, ohne dabei den automatisierten Output anhand von eigenen Überlegungen abzuwägen, kann nicht von einem hinreichenden menschlichen Zutun ausgegangen werden (Greif & Kullmann, 2021, S. 67). Keineswegs soll damit gesagt sein, dass RecruiterInnen die automatisierten Entscheidungen von selbstlernenden Maschinen nicht übernehmen dürfen. Allerdings muss davor eine eigenständige Überprüfung der automatisch generierten Vorgaben stattfinden, was voraussetzt, dass die menschlichen EingreiferInnen über die dafür notwendige berufliche Expertise verfügen und den erforderlichen Entscheidungsspielraum innehaben (Dürager, 2019, S. 385). Letztlich müssen sich als Quellen der endgültigen Personalentscheidungen die zuständigen PersonalerInnen kenntlich zeigen und nicht die (dabei unterstützenden) KI-Systeme.

Die Ausnahmetatbestände nach Art. 22 Abs. 2 DSGVO

Entscheidungen, die ausschließlich automatisiert und somit ohne menschliches Eingreifen auf betroffene Personen angewendet werden, können unter bestimmten Umständen zulässig sein, beispielsweise, wenn diese für den Abschluss oder die Erfüllung eines Vertrags unerlässlich sind (Art. 22 Abs. 2 lit. a DSGVO). Die Artikel-29-Datenschutzgruppe (2018, S. 23) statuiert diesbezüglich, dass die Erforderlichkeit einer vollautomatisierten Entscheidung für Vertragsabschluss und/oder -erfüllung davon abhängig ist, ob es statt dieser eine andere ähnlich geeignete, aber weniger einschneidende und demgemäß schonendere Alternative gibt, anhand der der Entscheidungsprozess durchlaufen werden kann. Erhält ein personalsuchendes Unternehmen während des Einstellungsprozesses eine derart große Anzahl an Bewerbungen, sodass es sich für dieses wirtschaftlich wie auch zeitlich als unzumutbar erweist, jede einzelne Bewerbungsmappe manuell zu bearbeiten, so kann das Kriterium des Vorhandenseins einer anderen vergleichbar geeigneten Option ausgeschlossen und die vollautomatisierte Entscheidungsfindung auf den Ausnahmetatbestand nach Art. 22 Abs. 2 lit. a DSGVO gestützt werden (Greiner, 2020, S. 261). Von einem solchen Fall kann ausgegangen werden, wenn die Bewerberanzahl auf eine freie Stelle im fünfstelligen Bereich liegt (Artikel-29-Datenschutzgruppe, 2018, S. 25-26).

Des Weiteren können natürliche Personen einer vollautomatisierten Entscheidung unterworfen werden, sofern Betroffene einer derartigen Entscheidungsfindung ausdrücklich zugestimmt haben (Art. 22 Abs. 2 lit. c DSGVO). In Bezug auf den Ausnahmetatbestand der ausdrücklichen

Einwilligung gilt es auch an dieser Stelle, die Zustimmung, mit besonderem Augenmerk auf ihre Wirksamkeitsvoraussetzung der Freiwilligkeit, unter dem Gesichtspunkt der Machtasymmetrie zwischen ArbeitgeberInnen und BewerberInnen sowie des damit eng verknüpften Abhängigkeitsverhältnisses zu beurteilen (Artikel-29-Datenschutzgruppe, 2018b, S. 6). Zusätzlich gilt es zu beachten, dass der Unionsgesetzgeber die Ausnahmen nach Art. 22 Abs. 2 DSGVO jedoch nicht ohne Weiteres gewährt, sondern diese an ein striktes Schutzsystem knüpft, damit trotz der Anwendung eines automatisch gesteuerten Entscheidungsvorganges die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen angemessen sichergestellt werden können (Haidinger, 2022, S. 13-14). Jene Schutzmechanismen umfassen das Recht, auf einen menschlichen Eingriff in die Entscheidung zu bestehen, das Recht, die eigene Position und Sichtweise zu erläutern und letztlich das Recht, die automatisiert getroffene Entscheidung anzufechten (Art. 22 Abs. 3 DSGVO).

4.1.4 Allgemeine Informationspflichten und Auskunftsrechte

Wie bereits in den Ausführungen über das Transparenzgebot erwähnt, müssen Betroffenen die Verwendung ihrer persönlichen Daten offengelegt und relevante Angaben über die Verarbeitungsvorgänge zugänglich gemacht werden (Illibauer, 2021, S. 7-14). Diesbezüglich wird verantwortlichen Stellen von Art. 12 DSGVO die Pflicht auferlegt, jegliche von ihnen zu veröffentlichen Informationen gemäß Art. 13 und Art. 14 DSGVO wie auch gemäß Art. 15 bis Art. 22 DSGVO in verständlicher und transparenter Art und Weise sowie in unkomplizierter Sprache bereitzustellen. Keinerlei Abweichungen davon ergeben sich durch den Einsatz von selbstlernenden Maschinen (Müller-Peltzer, 2022, S. 232). Auch hierbei gilt es, beteiligte Personen ex ante, also vor dem Moment der tatsächlichen Datenerhebung, unter anderem über die Identität der Verantwortlichen, die der Verarbeitung zugrundeliegenden Zwecke, die geplante Speicherdauer der personenbezogenen Daten und das Vorliegen der ihnen rechtmäßig zustehenden Betroffenenrechte einschließlich des Rechts, eine erteilte Einwilligung zu jedem Zeitpunkt zu widerrufen, zu informieren (Art. 13 und Art. 14 DSGVO).

In Bezug auf KI-Systeme erweisen sich jedoch vor allem Art. 13 Abs. 2 lit. f iVm Art. 15 Abs. 2 lit. h DSGVO als besonders bedeutsam (Müller-Peltzer, 2022, S. 232). Genannte Artikel stellen sicher, dass diejenigen, die einer ausschließlich auf automatisiertem Wege zustande gekommenen Entscheidung genauso wie der Profilbildung nach Art. 22 Abs. 1 und 4 DSGVO unterworfen werden, darüber auch in Kenntnis gesetzt werden (Dürager, 2019, S. 390). Unterliegen BewerberInnen demnach einem vollautomatisierten KI-getriebenen

Entscheidungsfindungsprozess, so sind diese nach dem direkten Wortlaut der einschlägigen Artikel über die dabei „involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung“ (Art. 13 Abs. 2 lit. f iVm Art. 15 Abs. 2 lit. h DSGVO) aufzuklären. Greifen einstellende ArbeitgeberInnen im Rahmen der Auswahl von BewerberInnen auf selbstlernende Recruiting-Anwendungen zurück und wenden die von diesen ausgespielten Entscheidungen dabei unmittelbar auf ihre KandidatInnen an, so müssen die zugrundeliegende Funktionsweise der Maschine, die Rolle der KI im Einstellungsverfahren sowie gleichermaßen die daraus für die BewerberInnen entstehenden Folgen offengelegt werden (Schulte & Prowald, 2023, S. 170).

Jene umfangreichen Informationserfordernisse einzuhalten, kann sich für ArbeitgeberInnen jedoch durchaus als Herausforderung erweisen (Herdes, 2020, S. 98). Dies ergibt sich durch die bereits angesprochene „Blackbox“-Problematik von algorithmenbasierten Lösungen, die zum Ausdruck bringt, dass KI-Systeme ab einem bestimmten Zeitpunkt ihrer Selbstentwicklung und -optimierung in der Lage sind, auf der Basis von hoch komplexen Mustern und Zusammenhängen Entscheidungen zu treffen, die die genaue Zusammensetzung des ausgegebenen Outputs nicht länger nachvollziehbar machen (Kanning, 2021, S. 21). Dadurch, dass kognitiven Maschinen nur das von ihnen verlangte Zielresultat, nicht aber die konkreten Schritt-für-Schritt-Anleitungen zur Lösung des vordefinierten Problems vorgegeben werden, sondern sich das System diese durch das Lernen anhand von Trainingsdaten selbst erarbeitet (Specht & Herold, 2018, S. 40), kann es sich für einstellende Unternehmen in der Praxis regelmäßig als schwierig gestalten, betroffene Personen über die konkrete Arbeitsweise der von ihnen eingesetzten KI aufzuklären.

Zusätzlich steht bis dato noch nicht endgültig fest, in welcher Intensität die involvierte Logik nach Art. 13 Abs. 2 lit. f iVm Art. 15 Abs. 2 lit. h DSGVO offenzulegen ist, und ob diese insbesondere auch den dem KI-System zugrundeliegenden Algorithmus umfasst (Greif & Kullmann, 2021, S. 68). Eine Übermittlung des verwendeten Algorithmus und demgemäß des Kerns des KI-Modells an sich hätte jedoch zur Folge, dass dadurch vertrauliche Geschäftsinformationen veröffentlicht werden würden und somit in Rechte am geistigen Eigentum eingegriffen wird (Dürager, 2019, S. 390). Nachdem eine Öffentlichmachung von als Betriebsgeheimnis geschützten Inhalten vom europäischen Gesetzgeber wohl kaum erwünscht ist, erweist es sich als zweckmäßig, aus den einschlägigen Artikeln auf ein Abzielen auf die Nachvollziehbarkeit der Grundlage, auf der die KI-Auswertung basiert, nicht aber des

quellcodebezogenen Gehalts der Maschine, zu folgern (Greif & Kullmann, 2021, S. 68; ErwGr. 63 DSGVO). Einer ähnlichen Auslegung folgt die Artikel-29-Datenschutzgruppe (2018), die zwar von einer detaillierten Darlegung der maschinellen Funktionsweisen einer KI absieht, allerdings von den Verantwortlichen verlangt, betroffenen Personen aussagekräftige Informationen über die im Entscheidungsprozess hinzugezogenen Parameter einschließlich einer Aufklärung über die Relevanz jener mathematischen Kennzahlen sowie über das einer etwaigen Profilerstellung zugrundeliegende Prinzip zur Verfügung zu stellen (S. 35). So kann Betroffenen begreiflich gemacht werden, welche ihrer individuellen Persönlichkeitsmerkmale und Verhaltensweisen in die KI-Entscheidung eingeflossen sind und somit über das Zustandekommen des automatisch generierten Endergebnisses entschieden haben, ohne dass das konkrete Berechnungsverfahren des selbstlernenden Systems offenbart werden muss (Dürager, 2019, S. 390). All jene Kriterien, anhand derer eine KI im Auswahlverfahren automatisiert Entscheidungen über BewerberInnen fällt, wie beispielsweise die berechnete Wechselwilligkeit, die Jahre an einschlägiger Berufserfahrung oder die vermutete Stressresistenz, sind somit von ArbeitgeberInnen an betroffenen KandidatInnen klar und offen zu kommunizieren (Greif & Kullmann, 2021, S. 68). Einen Anspruch auf eine auf den Einzelfall zugeschnittene Erläuterung der konkreten algorithmisch generierten Resultate oder der spezifischen Eingliederung in eine bestimmte Profilgruppe werden BewerberInnen vermutlich jedoch nicht durchsetzen können (Zavadil, 2020, S. 56-57). Die normative Reichweite des Art. 13 Abs. 2 lit. f iVm Art. 15 Abs. 2 lit. h DSGVO umfasst folglich keine maßgeschneiderten Informationspflichten, wodurch betroffene KandidatInnen sich mit einer allgemeinen Erklärung zufriedengeben werden müssen (Martini, 2019, S. 199-201).

Zusammenfassend betrachtet vermögen es Technologien Künstlicher Intelligenz, die Umsetzung der Informations- und Auskunftspflichten aus Art. 13 und Art. 15 DSGVO durchaus als herausfordernd zu gestalten. Regelmäßig stellt sich der „Blackbox“-Charakter einer vollständigen Transparenz und Durchschaubarkeit von kognitiven Systemen in den Weg, und in jenen Fällen, in denen die genaue Arbeitsweise einer Maschine bekannt ist und somit offengelegt werden könnte, läuft eine diesbezügliche Öffentlichmachung Gefahr, dadurch geschützte Geschäftsgeheimnisse zu berühren (Schulte & Prowald, 2023, S. 170). Dennoch wird auch beim Einsatz von KI den weitreichenden Informationserfordernissen für betroffene Personen Rechnung getragen. Wenngleich BewerberInnen zwar nicht die Veröffentlichung des Algorithmus und der genauen KI-Ausgaben erwirken können, so werden diese zumindest durch Art. 13 Abs. 2 lit. f iVm Art. 15 Abs. 2 lit. h DSGVO in die Position versetzt, zu

verstehen, welche Komponenten ihrer Identität und Persönlichkeit herangezogen wurden, um schließlich zu der auf sie angewendeten automatisierten Entscheidung zu gelangen (Dürager, 2019, S. 390).

4.1.5 Datenschutz-Folgenabschätzung nach Art. 35 DSGVO

In Anbetracht der Tatsache, dass die Verfügbarkeit von Beschäftigungsmöglichkeiten die Lebensqualität, die Perspektiven sowie die finanzielle Stabilität eines Menschen prägen und entscheidend beeinflussen, kann der Einsatz von KI-basierten Recruiting-Tools weitreichende positive wie auch negative Folgen für betroffene BewerberInnen mit sich ziehen (Artikel-29-Datenschutzgruppe, 2018, S. 23-24). Nun verhält es sich so, dass eine KI erheblich schneller als jegliche menschliche RecruiterInnen arbeitet, wodurch die selbstlernende Maschine in kürzester Zeit etliche (Vor-)Selektionen und Bewertungen von KandidatInnen durchführen und somit die Zahl an automatisierten (Teil-)Entscheidungen um ein Vielfaches hochskalieren kann (Greif & Kullmann, 2021, S. 69). Dabei wird durch die Integration von KI-Lösungen im Recruiting meist nicht darauf abgezielt, auf den Einzelfall zugeschnittene Entscheidungen zu generieren, sondern um über eine größere Anzahl von BewerberInnen zu entscheiden, was erhebliche Auswirkungen haben und im gravierendsten Fall sogar dazu führen kann, dass ganze Profilgruppen aus dem Auswahlverfahren ausgeschlossen werden (Knobloch & Hustedt, 2019, S. 17). Die algorithmenbasierte Entscheidungsfindung im Personalbeschaffungsprozess kann demnach „ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten“ (Art. 35 Abs. 1 DSGVO) von betroffenen KandidatInnen bedeuten. Für solche Fälle hält die DSGVO einen Auffangmechanismus bereit, nämlich die sogenannte Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA) nach Art. 35 DSGVO. Damit soll nicht etwa gesagt sein, dass jegliche Technologien, die auf maschinellem Lernen basieren, automatisch ein hohes Gefahrenrisiko für die von ihnen betroffenen Personen bergen (Martini, 2019, S. 207-208). Vielmehr nimmt Art. 35 Abs. 1 DSGVO die datenerhebenden Stellen in die Pflicht, ihre Datenverarbeitungsprozesse einer gründlichen Prüfung zu unterziehen, um so feststellen zu können, ob sich diese aufgrund ihrer Beschaffenheit als risikoreich erweisen. Dabei verweist der einschlägige Artikel im Besonderen auf den Einsatz „neue[r] Technologien“ (Art. 35 Abs. 1 DSGVO), worunter sich nach hA Systeme Künstlicher Intelligenz subsumieren lassen (Greif & Kullmann, 2021, S. 69).

Eine DSFA gilt es jedenfalls dann durchzuführen, wenn eine eingesetzte Recruiting-Software zur automatisierten Profilerstellung und somit zur detaillierten Evaluierung der Persönlichkeit und der Identität einer Person genutzt wird (Art. 35 Abs. 2 lit. a DSGVO). Auch gilt es, die

Folgen von Datenverarbeitungsvorgängen besonders dann abzuwägen, wenn für diese die besonderen Kategorien von personenbezogenen Daten gemäß Art. 9 Abs. 1 DSGVO erhoben wurden (Art. 35 Abs. 2 lit. b DSGVO). Wollen ArbeitgeberInnen also zur Unterstützung ihrer Personalabteilungen algorithmenbasierte Recruiting-Lösungen für die obengenannten Gründe einsetzen, so haben diese, bereits vor Beginn der Durchführung einer beabsichtigten datenschutzrechtlich relevanten Datenverarbeitung, eine Bewertung der möglicherweise damit verbundenen Auswirkungen auf den Schutz der höchstpersönlichen Informationen von Betroffenen abzugeben (Art. 35 Abs. 1 DSGVO; ErwGr. 90 DSGVO). Im Rahmen der DSFA ist das intendierte Verarbeitungsvorhaben einschließlich der durch die Datenerhebung zu erreichenden Zwecke umfassend darzulegen (Art. 35 Abs. 7 lit. a DSGVO) sowie eine systematische Risikobewertung durchzuführen (Art. 35 Abs. 7 lit. c DSGVO). Zusätzlich gilt es, neben einer Prüfung der tatsächlichen Notwendigkeit und Verhältnismäßigkeit der beabsichtigten Verarbeitungsmaßnahmen für die definierte Zweckerreichung (Art. 35 Abs. 7 lit. b DSGVO), das geplante Risikomanagement inklusive aller Präventiv- und Sicherheitsmaßnahmen zu erläutern (Art. 35 Abs. 7 lit. d DSGVO). Ergibt sich aus einer DSFA, dass die geplante Datenverarbeitung mit einem hohen Risiko in Verbindung steht, muss die Aufsichtsbehörde hinzugezogen werden (Art. 36 Abs. 1 DSGVO).

Die DSFA stellt also sicher, dass sich ArbeitgeberInnen aktiv mit den Folgen der von ihnen eingesetzten KI-getriebenen Anwendungen auseinandersetzen. Ein Risikobewusstsein von Seiten dieser ist eine essenzielle Voraussetzung dafür, dass angemessene und geeignete Schutzmechanismen überhaupt erst etabliert werden und mögliche Diskriminierungsgefahren für BewerberInnen reduziert werden können (Greif & Kullmann, 2021, S. 69).

4.2 Antidiskriminierungsrecht

Wie bereits im vorherigen Kapitel deutlich gemacht worden ist, führt die Verwendung von Algorithmen im Rekrutierungsprozess nicht nur dazu, dass sich dadurch größere Mengen an personenbezogenen Daten von BewerberInnen erfassen lassen, sondern auch dazu, dass diese Daten durch KI-unterstützte Auswertungsmöglichkeiten umfassender analysiert und evaluiert werden können, als dies in einem analogen Auswahlverfahren der Fall wäre. Nun bietet diese erweiterte Datenlage an persönlichen Informationen über BewerberInnen jedoch auch eine größere Grundlage für das Treffen von (unrechtmäßigen) Unterscheidungen zwischen verschiedenen KandidatInnen (Orwat, 2020, S. 6). Ausführliche Analysen des Verhaltens sowie das Erstellen von detaillierten Persönlichkeitsprofilen von BewerberInnen erhöhen das Risiko von etwaigen unzulässigen Differenzierungen und somit von Diskriminierungen zwischen unterschiedlichen Typen oder Gruppen von KandidatInnen (Kolleck & Orwat, 2020, S. 32). Wenngleich Systeme maschinellen Lernens oftmals das Gefühl von Objektivität und Unfehlbarkeit und vor allem den Eindruck eines völlig wertfreien, mathematisch berechneten Urteils zu vermitteln vermögen, so entziehen sich auch diese nicht der Gefahr, verzerrenden Diskriminierungsmustern zu unterliegen (Wildhaber et al., 2019, S. 464). Das Ausmaß möglicher Schäden durch Schlechterstellungen ist dabei bei KI-bedingten Fällen um ein Vielfaches größer, da diskriminierende Entscheidungen selbstlernender Maschinen aufgrund ihrer effizienten Arbeitsweise auf mehrere Menschen(-gruppen) gleichzeitig angewendet und somit schneller reproduziert werden als menschliche Personalentscheidungen (Knobloch & Hustedt, 2019, S. 7). Dass also der Einsatz von Technologien Künstlicher Intelligenz bei der Differenzierung von Bewerbenden zu ungerechtfertigten Diskriminierungen führen kann, muss von ArbeitgeberInnen im Rahmen der Integration jener Anwendungen berücksichtigt werden.

Im Folgenden werden erst die potenziellen Diskriminierungsrisiken, die sich durch den Einsatz von KI in der Personalbeschaffung ergeben können, einschließlich ihrer konkreten Ursachen beleuchtet. Anschließend werden unzulässige Differenzierungen zwischen BewerberInnen in den gesetzlichen Rahmen des österreichischen Gleichbehandlungsgesetztes, des GlBG, eingegliedert und untersucht, wie KI-induzierte Diskriminierungen aus rechtlicher Sicht zu beurteilen sind. Letztlich wird geprüft, welche rechtlichen Konsequenzen durch eine unrechtmäßige Ungleichbehandlung während des Auswahlverfahrens angestoßen werden können, sowie welche Möglichkeiten betroffenen KandidatInnen zur Verfügung stehen, um sich gegen eine solche zur Wehr zu setzen.

4.2.1 Diskriminierungspotenziale durch den Einsatz von KI im Recruiting

Auswahlentscheidungen durch KI-Systeme werden im Gegensatz zu menschlichen Urteilen über BewerberInnen, die regelmäßig von individueller Voreingenommenheit und subjektiven Wertvorstellungen sowie von tages- und zeitbedingten Gemütslagen abhängig sind, oftmals als besonders objektiv wahrgenommen (Peters, 2020, S. 6). Sobald kognitive Systeme jedoch anfangen, im Rahmen eines Scorings spezifischen Namen, wie beispielsweise „Abdul“ oder „Ayse“, weniger Verantwortungsbewusstsein zuzuordnen als Namen wie etwa „Sarah“ oder „Heinz“, und jene BewerberInnen auf der Basis einer automatisierten Vorselektion keine Einladung zu einem Bewerbungsgespräch bekommen, wird deutlich, dass auch algorithmische Anwendungen nicht vor Diskriminierungsrisiken gefeit sind (Martini, 2019, S. 53). Eine ähnliche Diskriminierungsgefahr liegt vor, wenn Technologien Künstlicher Intelligenz weiblichen Bewerberinnen von vornherein weniger Führungsqualitäten beimesse als ihren männlichen Konkurrenten und diese somit im Auswahlverfahren seltener für Spitzenpositionen ausgewählt werden (Kanning, 2021, S. 20). Die Ursachen für algorithmenbasierte Ungleichbehandlungen können unterschiedlicher Natur sein und erstrecken sich über den gesamten KI-Wertschöpfungsprozess, angefangen bei der Auswahl von Daten für das Training des kognitiven Systems bis hin zur menschlichen Interpretation des maschinell generierten Outputs (Wildhaber et al., 2019, S. 466).

Diskriminierungsrisiken bei der Entwicklung und Modellierung von KI

Diskriminierungsgefahren ergeben sich bereits in der Input-Phase, also in jenem Erststadium, in dem es um die Auswahl der Trainingsdaten geht, anhand derer die KI anschließend lernen soll, sich eigenständig die von den AnwenderInnen gewünschten Ergebnisse zu erarbeiten. Essenziell für EntwicklerInnen und ProgrammiererInnen von KI-gestützten Recruiting-Tools ist es dabei, darauf zu achten, dass die eingespeisten Daten nicht nur zeitgemäß sind, sondern vor allem auch in quantitativ angemessener Menge vorliegen und ausreichend heterogene und diverse Datenpunkte berücksichtigt werden, damit der Algorithmus repräsentative Schlussfolgerungen über die den automatisierten Bewertungen unterliegenden BewerberInnen treffen kann (Helming, 2022, S. 48). Ist dies nicht der Fall, und lernt eine KI anhand von verzerrten und unausgewogenen Datensätzen, die entweder unterschiedliche Profiltypen oder Gruppen von KandidatInnen nicht gleichmäßig abbilden oder historische Schlechterstellungen aus dem Beschäftigungskontext widerspiegeln, laufen die darauf basierten Ausgaben Gefahr, diskriminierende Muster zu enthalten (Kolleck & Orwat, 2020, S. 33-34). Eine solche Situation

kann sich ergeben, wenn ein Unternehmen in der Vergangenheit hauptsächlich männliche Kandidaten eingestellt hat, nun zur Unterstützung und Entlastung seiner PersonalerInnen eine KI in den Recruiting-Prozess einbauen möchte und diese dafür mit unternehmensinternen Datensets aus der Vergangenheit füttert, um die Passung zwischen den BewerberInnen und der zu vergebenen Stelle in Relation zu vorhandenen Eigenschaften bestehender erfolgreicher MitarbeiterInnen des Unternehmens zu ermitteln (Orwat, 2020, S. 80). Nun vermag eine KI zwar die statistische Verknüpfung zwischen den Eigenschaften „Geschlecht“ und „Erfolg im Job“ zu identifizieren, ist jedoch nicht in der Lage zu erkennen, dass es sich dabei um keinen kausalen Ursache-Wirkungs-Zusammenhang handelt (Petry & Jäger 2021, S. 50). Prädiktiv arbeitende Algorithmen sind nämlich darauf ausgerichtet, Muster in breiten Datenmassen zu lokalisieren und dementsprechend mathematisch belegbare Assoziationen zwischen unterschiedlichen Datenpunkten zu erkennen, können jedoch keine Schlüsse über wirkungsbedingte Verbindungen zwischen diesen ziehen (Wildhaber et al., 2019, S. 461-462). Aufgrund der Tatsache, dass sie ihre algorithmischen Ausgaben auf die ihr eingespeisten (mehrheitlich von männlichen Mitarbeitern abstammenden) Trainingsdaten stützt und sich dabei demnach von Korrelationen anstatt von Kausalitäten leiten lässt, wird sie „Männlichkeit“ als Erfolgstreiber und somit als notwendige Voraussetzung für die zu besetzende Position verbuchen (Knobloch & Hustedt, 2019, S. 15). Da bei dem genannten Beispiel der Großteil an erfolgreichen MitarbeiterInnen, gemessen an der Verteilung der Belegschaft nach Geschlecht, männlich ist, und sich dieser Umstand auch in den Trainingsdaten widerspiegelt, wird eine KI für die Vorhersage des Merkmals „berufliche Leistung“ von BewerberInnen somit statt auf die berufliche Qualifikation auf die geschlechtliche Eigenschaft der KandidatInnen abstellen und infolgedessen jenes Ungleichgewicht der bisher verfolgten Einstellungsstrategie des Unternehmens weiter vertiefen (Wildhaber et al., 2019, S. 467).

Ein wie oben beschriebenes Szenario spielte sich im Jahr 2014 beim US-amerikanischen Onlineversandhändler Amazon ab. Um das interne Personalgewinnungsverfahren effizienter auszustalten, setzte Amazon zu der Zeit eine algorithmenbasierte Recruiting-Anwendung ein, die eingehende Bewerbungen automatisiert evaluierte und KandidatInnen anschließend anhand ihrer vermuteten Eignung für die zu besetzenden Vakanzen bewertete (Anslinger, 2021, S. 4). Dafür wurde die eingesetzte KI anhand von historischen Daten aus der Amazon-Belegschaft der letzten zehn Jahre trainiert, um Muster und Schemata in vergangenen Bewerbungen zu erkennen, die von besonders vielversprechenden Bewerbenden stammten (Tinhofer, 2022, S. 175). Schnell wurde festgestellt, dass der Algorithmus dazu neigte,

männliche Bewerber gegenüber weiblichen Bewerberinnen zu bevorzugen. Dies geschah, da Amazon in der Vergangenheit mehrheitlich Männer eingestellt hatte und somit die Trainingsdaten, die dem selbstlernenden Algorithmus eingespeist wurden, hauptsächlich von männlichen Mitarbeitern abstammten (Orwat, 2020, S. 34-35). Da Frauen in den historischen Daten unterrepräsentiert waren, lernte das KI-getriebene Recruiting-Tool implizit, männliche Kandidaten als erfolgversprechender und dementsprechend als geeigneter einzustufen (Kolleck & Orwat, 2020, S. 34). Entdeckte das KI-System in einem eingehenden Bewerbungsdossier Merkmale oder Wortfolgen, von denen sich auf eine weibliche Kandidatin schließen ließ, wie beispielsweise der ehemalige Besuch einer reinen Mädchenschule oder die Zugehörigkeit zu einem Frauensportklub, so bekam jene Bewerberin automatisch einen schlechteren Score-Wert zugeteilt (Anslinger, 2021, S. 5). Der Amazon-Algorithmus entwickelte also (ungewollt) eine geschlechtsspezifische Voreingenommenheit, indem er die geschlechtliche Verzerrung bei der Personalauswahl widerspiegelte, die in den verfügbaren Trainingsdaten vorhanden war. Im KI-Kontext werden Phänomene dieser Art, bei denen ehemalige Ungleichbehandlungen, wie etwa, dass Frauen in der Vergangenheit von Amazon seltener für technische Positionen eingestellt wurden als ihre männlichen Konkurrenten, durch verzerrte Trainingsdaten auch in gegenwärtigen Personalentscheidungen abgebildet werden, regelmäßig mit dem Ausdruck „*rubbish in, rubbish out*“ tituliert (Tinhofer, 2022, S. 175). Verdeutlicht werden soll durch das vorgebrachte Amazon-Beispiel, dass die Beschaffenheit jener Daten, die für das Training einer einzusetzenden KI genutzt werden, einen wichtigen Einflussfaktor für maschinell-induzierte Diskriminierungsgefahren darstellt und KI-Anwendungen letztlich nur so einwandfrei sind wie die Daten, auf denen sie basieren.

Neben der Auswahl an geeigneten Trainingsdaten gilt es in der Input-Phase zusätzlich festzulegen, welcher konkrete Zweck mit dem Einsatz von KI verfolgt wird und was genau das algorithmische System berechnen und prognostizieren soll. Dazu muss die Analyseabsicht in eine mathematisch beschreibbare Zielfunktion umgewandelt werden (Orwat, 2020, S. 77), was sich gerade im Bereich des Personalrecruitings oftmals als Herausforderung zeigt. Möchten ArbeitgeberInnen KI-getriebene Entscheidungsunterstützungssysteme zur Identifikation und Auswahl passender BewerberInnen im Rekrutierungsverfahren einsetzen, so muss zuerst definiert werden, woran vielversprechende KandidatInnen erkannt und festgemacht werden können (Barocas & Selbst, 2016, S. 678-679). Nun bestehen jedoch regelmäßig unterschiedliche Eigenschaften und Parameter, anhand derer sich die zukünftige Leistung am Arbeitsplatz bemessen lässt. Letztlich liegt die Auswahl der Messgrößen bei den

EntwicklerInnen und ProgrammiererInnen, wodurch sich bereits durch die Definition der Zielvariablen etwaige diskriminierende Wertvorstellungen und Überzeugungen jener EntscheidungsträgerInnen, die hinter der Implementation der einzusetzenden KI stehen, in die Funktionsweise der selbstlernenden Maschine einschleichen können (Martini, 2019, S. 335). Jedoch lässt sich auch ohne den maßgeblichen Einfluss subjektiver Voreingenommenheit in die Modellierung einer KI die Gefahr einer möglichen Diskriminierung durch die Zielsetzung des Systems kaum beseitigen. Werden KandidatInnen beispielsweise zur Beurteilung ihrer Eignung für eine offene Stelle unter anderem anhand der Zielvariable „erwartete Betriebszugehörigkeitsdauer“ bewertet, kann dies dazu führen, dass jene Gruppen von BewerberInnen, die ihre Beschäftigung tendenziell häufiger wechseln oder pausieren, wie etwa Frauen, die Karriereunterbrechungen einlegen, um sich um die Familie oder andere familiäre Verpflichtungen zu kümmern, eine schlechtere Wertung erhalten (Orwat, 2020, S. 77-78).

Diskriminierungsrisiken bei der Anwendung des algorithmischen Outputs auf den Einzelfall

Wenngleich sich Systeme Künstlicher Intelligenz durch ihre Lernfähigkeit auszeichnen und es ihnen möglich ist, eigenständig Lösungen zu algorithmisch erfassbaren Problemen zu erarbeiten, so liegt es dennoch an ihren SchöpferInnen, ihnen konkrete Analysebedingungen und -anforderungen vorzugeben (Martini, 2019, S. 335). Im KI-unterstützten Recruiting beläuft sich der Analysezweck im Rahmen der (Vor-)Selektion von BewerberInnen hauptsächlich auf die Unterteilung dieser in geeignete sowie ungeeignete KandidatInnen. Dafür müssen von ProgrammiererInnen jedoch erst entsprechende Kategorien mit den Labels „geeignet“ und „nicht geeignet“ geschaffen werden, anhand derer die KI im überwachten Trainingsprozess die Zuordnungsregeln lernt (Helminger, 2022, S. 47). Die Festlegung und vor allem die Benennung dieser Kategorien spielen innerhalb der Modellierung einer KI deshalb eine so fundamentale Rolle, weil das System genau jene Klassifizierungen und die darauf aufbauenden, erlernten Entscheidungsmuster bei der späteren Anwendung im Rekrutierungsverfahren hinzuzieht, um BewerberInnen automatisiert einzuteilen (Orwat, 2020, S. 78). KandidatInnen werden demnach auf der Basis der über sie vorliegenden Daten analysiert und bewertet und anschließend jener Kategorie zugeordnet, die nach den Schlussfolgerungen der KI am besten auf diese zutrifft (De Barros Fritz & von Lewinski, 2018, S. 620). Dabei fußt die KI-basierte Zuordnung der BewerberInnen jedoch lediglich auf statistischen Verallgemeinerungen und somit auf errechneten Gruppenwahrscheinlichkeiten, nicht aber auf einer einzelfallorientierten und kontextbezogenen Eignungsbeurteilung (Wildhaber et al., 2019, S. 468). Der

algorithmische Output einer für die Unterstützung bei der Auswahlentscheidung im Recruiting eingesetzten KI kommt damit keiner Prognose der tatsächlich zu erwarteten Arbeitsleistung individueller KandidatInnen gleich, sondern ist vielmehr das Abbild und die Weiterführung von vorherigen Leistungseinschätzungen und der damit zusammenhängenden Zuordnung in eine bestimmte Bewertungskategorie von vergangenen BewerberInnen (Orwat, 2020, S. 86). Eine KI ist demnach nicht in der Lage, die individuelle, personenspezifische Passung zwischen einem oder einer KandidatIn und der zu füllenden Stelle zu ermitteln, sondern kann lediglich aggregierte Wahrscheinlichkeiten vorhersagen, die jedoch trotz statistischer Signifikanz nicht zwingend auf das von der Bewertung betroffene Individuum zutreffen müssen. Dennoch werden jene auf Gruppenwahrscheinlichkeiten basierenden Vorhersageergebnisse einer KI regelmäßig dazu verwendet, Einzelfallbeurteilungen vorzunehmen (Martini, 2019, S. 335). Führen jene durch das kognitive System ermittelten Kollektivwahrscheinlichkeiten dazu, dass diskriminierende Schlussfolgerungen für einzelne BewerberInnen gezogen werden, die beispielsweise darin münden, dass diese entweder nicht eingestellt oder etwa überhaupt nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen werden, so stellt sich die Frage, ob KI-gestützte Entscheidungen dem Einzelfall gerecht werden können oder einer Einzelfallgerechtigkeit entgegenstehen (Wildhaber et al., 2019, S. 468-469). Welche konkreten Rechtsfragen sich aus diskriminierenden Einzelentscheidungen ergeben und wie diese rechtlich zu beurteilen sind, wird im folgenden Unterkapitel erläutert.

4.2.2 Anwendbarkeit des GlBG

Die Gleichstellung zwischen Mann und Frau im Beschäftigungskontext stellt einen wesentlichen Grundpfeiler der europäischen Rechtstradition dar (Brodil & Gruber-Risak, 2022, S. 172). So benennt der Vertrag über die Europäische Union (EUV) die Gleichheit vor dem Gesetz als zentrales Fundament der Europäischen Union (Art. 2 EUV) und der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) schreibt das Grundprinzip der Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen für vergleichbare Arbeit fest (Art. 157 AEUV). Zusätzlich zur Gleichstellung der Geschlechter sieht der AEUV die Befugnis der Europäischen Union vor, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um gegen unrechtmäßige Schlechterstellungen hinsichtlich „... des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung...“ (Art. 19 AEUV) vorzugehen. Aus europarechtlicher Sicht ist demnach jegliche unsachgemäße Benachteiligung in Anknüpfung an genannte Merkmale unzulässig.

Neben dem unionsweiten Diskriminierungsschutz gilt in Österreich das GlBG, welches im Jahr 2004 neu erlassen wurde und Anwendung auf sämtliche Beschäftigungsverhältnisse aus dem privatrechtlichen Bereich findet (§ 1 Abs. 1, § 16 Abs. 1 GlBG; Brodil & Gruber-Risak, 2022, S. 173). Inhaltlich erstreckt sich das GlBG über fünf verschiedene Abschnitte, wobei sich im Falle einer Diskriminierung im Arbeitsumfeld die ersten beiden Teile als maßgebend zeigen (Greif & Kullmann, 2021, S. 64). Während der erste Teil des GlBG Betroffene vor geschlechtlicher Ungleichbehandlung im Berufsleben bewahrt (§ 2 GlBG), erstreckt sich der Normradius des zweiten Teils auf den Schutz vor Schlechterstellungen hinsichtlich der ethnischen Identität, religiösen Ansichten, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung einer Person (§ 17 Abs. 1 GlBG). Somit untersagt das GlBG jegliche Arten von ungerechtfertigter Diskriminierung, die sich auf die genannten missbilligten Motive beziehen. Das daraus abzuleitende Diskriminierungsverbot betrifft nicht nur das bereits begründete Arbeitsverhältnis an sich, sondern erstreckt sich von der Anbahnung des Anstellungsverhältnisses über die gesamte Dauer der Arbeitsbeziehung bis hin zum Dienstaustritt (§§ 3, 17 GlBG). Dabei ist unter der Begründung der Beschäftigung nicht nur die finale Auswahlentscheidung, die mit einer anschließenden Jobzusage verbunden ist, zu verstehen, sondern auch der davor stattfindende Auswahlprozess einschließlich der im Zusammenhang damit abgewickelten Bewerbungsgespräche (Dzida & Groh, 2018, S. 1918). Demnach ist das GlBG auch während des Bewerbungsverfahrens vollumfänglich anwendbar. Ob ArbeitgeberInnen das unternehmensinterne Recruiting dabei gänzlich von menschlichen PersonalerInnen abwickeln lassen oder dafür KI-getriebene Entscheidungsunterstützungssysteme zum Einsatz bringen, ist für den Geltungsbereich des GlBG irrelevant (im Ergebnis gleichlautend: Martini, 2019, S. 231). Auch bei der Verwendung von Technologien Künstlicher Intelligenz zur Analyse und Bewertung von eingehenden Bewerbungen haben österreichische ArbeitgeberInnen den Antidiskriminierungsaflagen des GlBG zu genügen (Greif & Kullmann, 2021, S. 64).

4.2.3 Arten von Diskriminierungen

Algorithmische Systeme können KandidatInnen während des Bewerbungsverfahrens auf unterschiedliche Art und Weise unsachgemäß benachteiligen, wobei zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung unterschieden werden muss (§§ 5, 19 GlBG). Von einer unmittelbaren Diskriminierung ist die Rede, wenn eine betroffene Person in direktem Zusammenhang mit einem oder mehreren der im GlBG aufgezählten und oben genannten missbilligten Motive benachteiligt behandelt wird und somit einen weniger vorteilhaften

Umgang erfährt als eine andere Person in einer gleichwertigen Lage (§ 5 Abs. 1, § 19 Abs. 1 GlBG). Algorithmische Systeme, die im Beschäftigungskontext eingesetzt werden, dürfen nach dem GlBG somit nicht derart beschaffen sein, dass sie BewerberInnen durch die unmittelbare Bezugnahme auf die geschützten Merkmale nach §§ 3 und 17 GlBG anderen KandidatInnen gegenüber schlechterstellen. Bei der KI-unterstützten Personalgewinnung könnte eine unmittelbare Diskriminierung beispielsweise dann vorliegen, wenn BewerberInnen aufgrund ihres gehobeneren Alters automatisch ein niedrigerer Score-Wert zugeteilt und ihnen somit eine geringere Eignung für die zu besetzende Stelle vorhergesagt wird (Greif & Kullmann, 2021, S. 64). Bei genanntem Beispiel steht das geschützte Attribut „Alter“ der Bewerbenden in direktem statistischen Zusammenhang mit der Zielvariable der Tauglichkeit für die ausgeschriebene Stelle, was in weiterer Folge dazu führt, dass ältere KandidatInnen geringere Chancen haben, zum Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Ein weiteres Beispiel unmittelbarer KI-induzierter Diskriminierung konnte von AlgorithmWatch im Jahr 2021 festgestellt werden. Die gemeinnützige Forschungsinitiative fand heraus, dass LinkedIn jene KandidatInnen, die sich auf eine Stellenanzeige bewarben, die aus einem anderen EU-Land stammte als dem, welches die BewerberInnen auf ihrem Profil angegeben hatten, teilweise automatisiert aussortierte und diese somit den verantwortlichen PersonalerInnen nicht angezeigt wurden (Kayser-Bril, 2021). Um einer solchen (diskriminierenden) automatischen Eliminierung spezifischer Jobinteressierter entgegenzuwirken, hätten Personalverantwortliche eine entsprechende Funktion mit der Aufschrift „BewerberInnen aus dem Ausland als ‚Nicht Geeignet‘ einstufen“ in den Benutzereinstellungen jener Plattform händisch abschalten müssen (Kayser-Bril, 2021). Die Existenz eines solchen Features wurde von LinkedIn laut Bericht von AlgorithmWatch jedoch nicht offen kommuniziert (Kayser-Bril, 2021). Auch hier korreliert ein geschütztes Merkmal, in diesem Fall die „Herkunft“ der KandidatInnen, direkt mit der Zielvariable der Eignung für eine zu besetzende Stelle.

Im Kontrast zur unmittelbaren Diskriminierung liegt eine mittelbare Diskriminierung dann vor, wenn bestimmte Regeln oder Vorgehensweisen, die auf den ersten Blick neutral wirken, in Wirklichkeit zu einer indirekten Benachteiligung von Personen mit den in §§ 3 und 17 GlBG geschützten Merkmalen führen können (§ 5 Abs. 2, § 19 Abs. 2 GlBG). Hierbei geht es also nicht darum, dass eine bestimmte Person direkt aufgrund ihres geschützten Merkmals eine benachteiligende Behandlung erfährt, sondern dass die Auswirkungen bestimmter Regelungen, die für alle auf gleiche Art zu gelten scheinen, tatsächlich bestimmte Gruppen oder Personen

negativ beeinflussen. Mittelbare Diskriminierungen werden vom GlBG grundsätzlich als unzulässig erachtet, es sei denn, es liegt ein sachlicher Grund vor, der diese rechtfertigt (§ 5 Abs. 2, § 19 Abs. 2 GlBG). Darin liegt auch der Unterschied in der rechtlichen Beurteilung zwischen einer unmittelbaren und einer mittelbaren Diskriminierung: Praktiken, die eine mittelbare Diskriminierung auszulösen vermögen, sind im Gegensatz zu unmittelbaren Diskriminierungen dann erlaubt, sofern damit ein legitimer Zweck verfolgt wird und sich die dafür angewendeten Maßnahmen sowohl als sachgemäß als auch als notwendig zeigen (Brodil & Gruber-Risak, 2022, S. 177). Für ArbeitgeberInnen besteht demnach in der Praxis die Aussicht, mittelbare Diskriminierungen möglicherweise rechtfertigen zu können. Wenngleich Fälle von unmittelbarer Diskriminierung durch den Einsatz von algorithmischen Rekrutierungsanwendungen durchaus denkbar sind, so ist das Auftreten von mittelbaren Diskriminierungen im KI-gestützten Recruiting jedoch um ein einiges wahrscheinlicher (Wildhaber et al., 2019, S. 470; Barocas & Selbst, 2016, S. 693). Dies begründet sich nicht zuletzt dadurch, dass KI-EntwicklerInnen bereits im Rahmen der Modellierung eines algorithmischen Entscheidungssystems unterschiedliche Hilfsmittel zur Verfügung stehen, um unmittelbare Diskriminierungsrisiken zu eliminieren. Soll dementsprechend ein Algorithmus, der Personalverantwortlichen bei der Auswahl von BewerberInnen assistiert, geschlechtsneutral nach geeigneten Fachkräften suchen, so besteht die Möglichkeit, das Geschlecht der KandidatInnen als entscheidungsrelevante Eigenschaft bei der Programmierung der KI schlichtweg auszulassen und somit nicht zu berücksichtigen (Gesellschaft für Informatik, 2018, S. 36). Durch eine solche Vorgehensweise lassen sich zwar all jene unzulässigen KI-induzierten Benachteiligungen vermeiden, die in direktem Zusammenhang mit dem Geschlecht oder sonstigen geschützten Attributen der BewerberInnen stehen; die Gefahr von mittelbaren Diskriminierungen lässt sich jedoch nicht gänzlich ausradieren (Tinhofer, 2022, S. 175).

Zurückzuführen ist dies darauf, dass sich in den von KandidatInnen auf ihren eingereichten Bewerbungsdokumenten aufgeführten Informationen häufig Angaben finden, bei denen es sich zwar nicht per se um Eigenschaften nach §§ 3 und 17 GlBG handelt, die aber dennoch Rückschlüsse auf diese zulassen (Orwat, 2020, S. 27-30). So kann also eine KI durch die auf dem Lebenslauf von KandidatInnen angegebenen Jahre an einschlägiger Berufserfahrung in einem gewissen Arbeitsbereich problemlos auf ihr Alter schließen, selbst wenn die BewerberInnen ihr Geburtsjahr im CV nicht explizit erwähnt haben und somit das geschützte Merkmal vom Algorithmus nicht direkt berücksichtigt werden konnte (Wildhaber et al., 2019,

S. 468). Auch die auf den ersten Blick trivial wirkende Information der Postleitzahl oder Adresse von KandidatInnen, die oftmals auf dem Lebenslauf angeführt wird, kann ein Indiz auf ihre ethnische Herkunft bieten (Gesellschaft für Informatik, 2018, S. 36). Dem US-amerikanischen Recruiting-Software-Anbieter *Evolv* war es beispielsweise möglich herauszufinden, dass jene MitarbeiterInnen, die in der Nähe ihres Beschäftigungsorts wohnen und somit auch kürzere Anfahrtswege ins Büro haben, im Durchschnitt längere Betriebszugehörigkeitsdauern aufweisen und somit nach der Einstellung nicht Gefahr laufen, sich schnell wieder von den neuen ArbeitgeberInnen zu trennen (Rosenblat et al., 2014, S. 2). Wenngleich es sich bei der Einschätzung, bei welchen KandidatInnen das Risiko eines baldigen Ausscheidens möglicherweise besonders hoch ist, für einstellende Unternehmen während des Bewerbungsverfahrens durchaus um eine wertvolle Information handelt, entschied sich *Evolv* dennoch, das Merkmal „Wohnort“ bei der maschinellen Bewertung von BewerberInnen nicht zu berücksichtigen (Greif & Kullmann, 2021, S. 64). Damit sollte einem automatisierten Aussortieren von Jobinteressierten aus Außenregionen und Randbezirken durch einen Recruiting-Algorithmus entgegengewirkt werden, was gerade in den USA, wo bestimmte Wohnsiedlungen auch heute noch oftmals deutliche ethnische Trennungen aufweisen, zu riskant erschien (Rosenblat et al., 2014, S. 2).

Korrelieren also allem Anschein nach neutrale Angaben mit einem nach §§ 3 und 17 GlBG geschützten Merkmal, wie dies etwa im angeführten Beispiel bei den Variablen „Wohnort“ und „ethnische Herkunft“ der Fall ist, so werden diese scheinbar harmlosen Merkmale auch Stellvertretervariablen oder *Proxies* genannt (Orwat, 2020, S. 28). Indem nun etwa die Proxyvariable „Berufserfahrung“ Hinweise auf das geschützte Merkmal „Alter“ liefert und sich aus dem Wohnort von BewerberInnen auf ihren ethnischen Hintergrund schließen lässt, wird deutlich, dass diskriminierende Effekte auch von jenen Attributen röhren können, die aus Sicht des österreichischen GlBG nicht als rechtlich anerkannte Diskriminierungsmerkmale gelten (im Ergebnis gleichlautend: Scheer, 2019, S. 12). Jene Proxyvariablen, die von einer KI aufgegriffen werden und dabei diskriminierend wirken können, sind vielfältig: Soll ein KI-getriebenes Recruiting-Tool im Rahmen der Vorselektion beispielsweise nur jene KandidatInnen auswählen, die die offene Stelle als Vollzeitarbeitskraft ausfüllen können, und sortiert BewerberInnen somit anhand des neutralen Merkmals „Teilzeitbeschäftigung“ aus, so lässt sich hierbei eine versteckte Korrelation zum geschützten Attribut „Geschlecht“ identifizieren, da Frauen tendenziell häufiger in Teilzeitmodellen beschäftigt sind als Männer (Orwat, 2020, S. 28).

Aus rechtlicher Perspektive ist auch eine solche indirekte statistische Benachteiligung anhand von Stellvertretervariablen unzulässig, und wird im Rahmen des GlBG als mittelbare Diskriminierung nach § 5 Abs. 2 und § 19 Abs. 2 GlBG gewertet. Dabei ist die Gefahr, die von der diskriminierenden Wirkung indirekter Ungleichbehandlungen durch Proxyvariablen ausgeht, besonders hoch. Algorithmen, deren zentrale Funktion es ist, Zusammenhänge und Muster in den ihr zugeführten Datenbeständen zu erkennen, sind durchaus auch in der Lage, Korrelationen zwischen Variablen zu finden, deren statistische Beziehung Menschen bis dahin nicht bekannt oder gar bewusst war (Wolfangel, 2018), wodurch KI-EntwicklerInnen einer möglichen mittelbaren datenbasierten Diskriminierung oftmals gar nicht aktiv entgegenwirken können. Die Strategie des einfachen Ausklammerns und Ausschließens von geschützten Attributen bei der KI-Modellierung, welche zur Vermeidung von unmittelbaren Diskriminierungen regelmäßig angewendet wird, erweist sich im Zusammenhang mit Stellvertretervariablen als ungeeignete technische Maßnahme. Mit steigender Anzahl an eliminierten Merkmalen aufgrund ihrer (potenziellen) Verflechtung mit den vom GlBG missbilligten Motiven sinkt gleichzeitig die Vorhersagegenauigkeit eines kognitiven Systems, was in der KI-Praxis auch oftmals als „*pseudo-regret*“ betitelt wird (Gesellschaft für Informatik, 2018, S. 36). Je mehr Stellvertretervariablen also ausgeschlossen werden, desto ungenauer wird der letztlich ausgegebene algorithmische Output sein. ProgrammiererInnen müssen sich demnach zwischen der Abwendung etwaiger mittelbarer Diskriminierungsrisiken oder einer hohen Prognosepräzision der selbstlernenden Anwendung entscheiden.

Neben der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung spielt im Zusammenhang mit dem Einsatz von algorithmischen Technologien in der Personalgewinnung auch die Diskriminierung durch Assoziation nach § 5 Abs. 4 und § 19 Abs. 4 GlBG eine Rolle (Greif & Kullmann, 2021, S. 2021). Eine Diskriminierung durch Assoziation tritt auf, wenn eine Person aufgrund ihrer Beziehung oder Verknüpfung zu anderen Personen, die bestimmte geschützte Eigenschaften aufweisen, eine unrechtmäßige Ungleichbehandlung erfährt (Brodil & Gruber-Risak, 2022, S. 177). Anders ausgedrückt bedeutet dies, dass eine Person aufgrund ihrer Verbindung oder ihres Naheverhältnisses zu einer bestimmten Gruppe diskriminiert wird, auch dann, wenn sie nicht selbst das geschützte Attribut trägt. BewerberInnen können also auch durch die bloße Assoziation mit einer bestimmten Gruppe eine unsachgemäße Benachteiligung durch algorithmische Entscheidungsunterstützungssysteme erleiden. In der Praxis führt diese Art der Diskriminierung jedoch nicht von unternehmensintern eingesetzten KI-gestützten Recruiting-Lösungen, sondern überwiegend von algorithmischen Anwendungen

externer Anbieter, wie in etwa von sozialen (Business-)Netzwerken wie LinkedIn oder Xing, die jedoch eine wesentliche Bedeutung für die innerbetriebliche Personalbeschaffung haben und somit Auswahlprozesse mitzuentscheiden vermögen (Gärtner, 2020, S. 85). Eine Diskriminierung durch Assoziierung kann etwa dann vorliegen, wenn Jobinteressierten beispielsweise auf LinkedIn spezifische Stellen, wie etwa Führungspositionen oder technische Beschäftigungen, seltener angezeigt werden, weil der zugrundeliegende Algorithmus eine Ähnlichkeit zu einer sensitiven, geschützten Gruppe vermutet und dadurch automatisiert auf ein bestehendes Naheverhältnis schließt (Greif & Kullmann, 2021, S. 65).

Zuletzt gilt es darauf hinzuweisen, dass algorithmische Entscheidungsunterstützungssysteme jene Differenzierungen, die diese zwischen BewerberInnen im Rahmen der (Vor-)Auswahl ziehen, häufig anhand von Merkmalen festmachen, die zwar von der DSGVO als besondere Kategorien personenbezogener Daten nach Art. 9 genannt werden, jedoch nicht im GlBG als geschützte Merkmale nach §§ 3 und 17 normiert sind (Orwat, 2020, S. 111). Technologien Künstlicher Intelligenz können demnach (möglicherweise diskriminierende) Unterscheidungen zwischen KandidatInnen treffen, die sich auf Attribute stützen, die nicht im Repertoire an missbilligten Motiven des österreichischen Antidiskriminierungsrechts angeführt werden. So werden beispielsweise bei der KI-getriebenen Videointerviewanalyse sowohl Stimme und Sprache als auch Mimik und Gestik von KandidatInnen durchleuchtet, wobei vor allem die zugrundeliegende biometrische Information dieser analysiert wird (Wilke & Bendel, 2021, S. 654). Die biometrischen Merkmale einer Person werden zwar nicht vom GlBG geschützt, finden sich aber in der DSGVO als besondere Kategorie personenbezogener Daten (Art. 4 Z. 14 und Art. 9 Abs. 1 DSGVO). Ähnliches gilt für die persönlichen Gesundheitsdaten einer Person (Art. 4 Z. 15 DSGVO) sowie ihre politischen Ansichten (Art. 9 Abs. 1 DSGVO), die zwar in der DSGVO, nicht aber im GlBG geregelt sind. Fraglich erscheint somit, ob sich der datenschutzrechtliche Schutzschild des Art. 9 DSGVO, welcher die Verarbeitung der besonderen Kategorien personenbezogener Daten ohne ausdrückliche Einwilligung in die Datennutzung verbietet, als hinreichend erweist, oder ob eine Ausweitung des bestehenden Schutzkatalogs des GlBG, aufgrund der nunmehr bestehenden und sich stetig ausweitenden algorithmischen Analyse- und somit auch Differenzierungsmöglichkeiten, sinnvoll erscheint (Orwat, 2020, S. 111).

4.2.4 Rechtsdurchsetzung nach dem GlBG

Hegen KandidatInnen den Verdacht, im Rahmen eines KI-unterstützten Bewerbungsverfahrens benachteiligt worden zu sein und aufgrund einer nicht diskriminierungsfreien algorithmischen Bewertung eine Jobabsage bekommen zu haben, so besteht die Möglichkeit, jene Gleichbehandlungsansprüche gerichtlich durchzusetzen (§ 12 iVm § 15, § 26 iVm § 29 und § 38 GlBG). Um sicherzustellen, dass Betroffenen, die sich iSd GlBG unsachgemäß benachteiligt sehen, ein effektiver rechtlicher Schutz gewährt wird, gelten für diese nach dem österreichischen Antidiskriminierungsrecht bestimmte Beweiserleichterungen (§ 12 Abs. 12 und § 26 Abs. 12 GlBG). Gemäß dieser Beweiserleichterungen müssen diejenigen, die sich diskriminiert fühlen, nicht zwingend den vollständigen Beweis einer Diskriminierung erbringen, sondern es genügt, diese glaubhaft zu machen, indem Indizien vorgelegt werden, die auf eine möglicherweise unzulässige Schlechterstellung hinweisen (Eichinger, 2010, S. 139-140). Die Glaubhaftmachung einer Benachteiligung durch die vom GlBG geschützten Attribute kann sich nach dem geltenden österreichischen Recht auf sogenannte Indizienbeweise stützen, also auf Beweismittel, die eine Schlussfolgerung auf das Vorliegen eines Sachverhalts zulassen, jedoch nicht allein als ausreichender Beweis für eine Tatsache dienen können (Tinhofer, 2022, S. 178). Reichen die vorgebrachten Indizien aus, um eine Vermutung der Diskriminierung zu begründen, und gelingt somit die Glaubhaftmachung, so erfolgt eine Beweislastumkehr und es liegt nunmehr in der Verantwortung der beklagten Partei, die behauptete Diskriminierung zu widerlegen oder nachzuweisen, dass ein rechtfertigender Grund für die unterschiedliche Behandlung von KandidatInnen im Zuge der Auswahlentscheidung vorlag (Eichinger, 2010, S. 138-139). Im Kern liegt es also dementsprechend an der beklagten Partei, aktiv darzulegen, dass kein Diskriminierungstatbestand vorliegt, anstatt dass die klagende Partei belegen muss, dass eine unzulässige Ungleichbehandlung stattgefunden hat.

Ist es für Betroffene bereits bei analogen, ausschließlich von Menschen getroffenen Auswahlentscheidungen herausfordernd, eine Schlechterstellung aufgrund von geschützten Motiven zu beweisen, so gestalten es Anwendungen Künstlicher Intelligenz häufig noch komplexer, hinreichende Indizien für eine ungerechtfertigte Diskriminierung aufzuzeigen. Dies begründet sich auch an dieser Stelle in der häufigen Undurchsichtigkeit von algorithmischen Systemen sowie in der Schwierigkeit, ihre Entscheidungsfindung und innere Arbeitsweise zu verstehen (Kolleck & Orwat, 2020, S. 11). Jene Hindernisse, die sich dadurch

für Betroffene beim Nachweis einer KI-induzierten Diskriminierung ergeben, lassen sich auch durch die erwähnte Beweiserleichterung und die Beweislastumkehr kaum abschwächen (Wildhaber et al., 2019, S. 476). Denn auch wenn kein vollständiger Beweis einer Diskriminierung erbracht werden muss, so erfordert die Glaubhaftmachung einer unrechtmäßigen Ungleichbehandlung anhand von Indizienbeweisen dennoch, dass betroffene Personen nachweisen können, weshalb sie sich gegenüber anderen BewerberInnen gegenüber letztendlich nicht behaupten konnten (Greif & Kullmann, 2021, S. 68). Dies wiederum erfordert Kenntnisse über die von der KI ausgegebenen Bewertungsergebnisse der anderen, erfolgreicheren KandidatInnen sowie Informationen über deren individuelle Eingliederung in eine bestimmte Profilgruppe (Wildhaber et al., 2019, S. 476). Um eine etwaige Diskriminierung also plausibel darlegen zu können, muss eine statistische Ungleichbehandlung zwischen der Gruppe an erfolglosen BewerberInnen und der erfolgreichen Referenzgruppe aufgezeigt werden können, wofür aussagekräftige Daten aus dieser benötigt werden. Art. 15 DSGVO gewährt Betroffenen, wie an früherer Stelle bereits erwähnt, lediglich den Zugang zu Informationen über die im maschinell gesteuerten Entscheidungsprozess hinzugezogenen allgemeinen Parameter, normiert jedoch keine Pflicht zur Veröffentlichung der konkreten Auswertungsergebnisse anderer BewerberInnen (Hacker, 2018, S. 27). Gerade diese Vergleichsdaten sind es aber, die sich für den Nachweis einer Diskriminierung im KI-basierten Auswahlverfahren als grundlegende Voraussetzung zeigen (Gesellschaft für Informatik, 2018, S. 88-90). Nachdem sich Transparenz als essenzielle Bedingung für das effektive Entgegenwirken diskriminierenden Verhaltens bestimmten Gruppen an BewerberInnen gegenüber positioniert, sehen Rechtsexperten an dieser Stelle ein massives Rechtsdurchsetzungshindernis (Wildhaber et al., 2019, S. 476).

4.3 KI-Verordnung

Auf die rasante Entwicklung im Bereich der Künstlichen Intelligenz und die steigende Integration von algorithmischen Systemen in nahezu sämtliche essenzielle Lebensbereiche hat auch die EU reagiert, die mit der „Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für Künstliche Intelligenz (Gesetz über Künstliche Intelligenz) und zur Änderung bestimmter Rechtsakte der Union“ (KI-VO) ein umfassendes Regelwerk für KI-Systeme auf unionsrechtlicher Ebene auf den Weg bringt. Mit der KI-VO verfolgt die EU das Ziel, eine harmonisierte Rechtsumgebung für Produkte Künstlicher Intelligenz zu schaffen, in der der Balanceakt zwischen Innovationsförderung zukunftsweisender Technologien und gleichzeitigem Schutz sowohl der Grundrechte und -haltung als auch des Wertekanons der EU gelingt (Schürmann & Möller, 2023, S. 326). Die Verordnung der Union zur rechtlichen Handhabung von KI zeigt sich als Teil der umfassenden Digitalstrategie der EU, mit welcher das reibungslose Funktionieren des europäischen digitalen Binnenmarktes durch das Inverkehrbringen und die Nutzung von einheitlich regulierter, zuverlässiger und auf den Menschen ausgerichteter KI sichergestellt werden soll (Gorzala, 2021). Analog zur DSGVO strebt die EU ebenso auf dem Gebiet der Künstlichen Intelligenz danach, den Weg in eine rechtssichere digitale Transformation in einer weltweiten Leitfunktion zu ebnen (Steindl et al., 2023, S. 253). International betrachtet ist die KI-VO demnach der erste derart umfangreiche rechtliche Leitfaden rund um KI-gestützte Anwendungen. Die bestehenden Regelungen aus der DSGVO bleiben durch die KI-VO unangetastet und in gewohntem Umfang vollständig anwendbar (KI-VOE, S. 4). In Bezug auf die Schnittstellen zwischen DSGVO und KI-VO übernimmt die zukünftige Verordnung der Union höchstens eine unterstützende Funktion in der Spezifizierung bereits geltender datenschutzrechtlicher Bestimmungen (Helminger, 2022, S. 53). Konzeptionell gliedert sich die EU-Verordnung damit nahtlos in das bereits unionsweit etablierte, sich dem Datenschutz verschriebene Normensystem ein.

Das legislative Gesetzgebungsverfahren innerhalb der EU läuft derzeit³ auf Hochouren und ergibt sich aus dem Zusammenwirken unterschiedlicher politischer Institutionen auf Unionsebene, genauer der Europäischen Kommission (EK), des Rates der Europäischen Union (Rat) und des Europäischen Parlaments (EP), welche des Öfteren gemeinsam auch als

³ Der Zeitpunkt des Verfassens des Unterkapitels 4.3 beläuft sich auf Januar 2024. Die finale Fassung der KI-VO liegt aktuell noch nicht vor.

institutionelles Dreieck betitelt werden (Steindl, 2023, S. 864). Ihrem Initiativrecht in Hinblick auf die Erlassung von EU-Rechtsnormen nachkommend (Art. 17 Abs. 2 EUV), veröffentlichte die EK im April 2021 ihren Vorschlag für eine umfassende KI-VO (im Weiteren „KI-VOE“ genannt), woraufhin der Rat im Dezember 2022 in einem ausführlichen Standpunkt (im Anschluss als „KI-VOR“ bezeichnet) unterschiedliche Überarbeitungsvorschläge für den Kommissionsentwurf darlegte (Herbst, 2023, S. 99). Nach langen Verhandlungen erörterte schließlich das EP im Juni 2023 seine Position zur KI-VO in Form von eigenen Modifizierungsempfehlungen (nachstehend als „KI-VOp“ tituliert), was den Startschuss für die Trilog-Verhandlungen zwischen EK, Rat und EP über die Abschlussstellung des Gesetzesvorhabens rund um europäische KI gab (Steindl, 2023, S. 863). Im Dezember 2023 konnte durch die Einigung der drei beteiligten paneuropäischen Organe im Trilog ein weiterer wichtiger Meilenstein im ordentlichen Gesetzwerdungsprozess der KI-VO erreicht werden (Kröger, 2023). Aktuell wird der Gesetzestext und somit die schriftliche Finalposition der Verordnung zum Abschluss gebracht, infolgedessen mit einem Inkrafttreten dieser noch in der ersten Hälfte von 2024 gerechnet werden kann (Schürmann & Möller, 2023, S. 326-327). Den von der EU-Verordnung betroffenen Akteuren wird in den meisten Fällen eine Übergangsperiode von zwei Jahren gewährt, um sich mit ausreichend Zeit auf die kommende Regulatorik einzustellen zu können, woraufhin der unionsrechtliche Rechtsrahmen aller Voraussicht nach ab 2026 anwendbar sein wird (Fülop, 2023, S. 84).

Im Nachstehenden werden die Kernaspekte der KI-VO analysiert sowie die sich daraus ableitenden unternehmerischen Implikationen mit Blick auf das Recruiting beleuchtet. Des Weiteren wird im Detail dargelegt, mit welcher Haltung die EU KI-getriebenen Recruiting-Tools gegenübersteht und welche Compliance-Vorgaben und Auflagen zur Risikominimierung sich aus der Verwendung solcher Lösungen in der Praxis aus dem Normensystem der Union ergeben. Somit soll eine umfassende Eingliederung von zu Rekrutierungszwecken genutzten automatisierten Technologien in die KI-VO ermöglicht werden.

4.3.1 Anwendungsbereich

Damit der sachliche Anwendungsbereich der KI-VO eröffnet wird und demnach die darin enthaltenen Rechtsnormen zum Einsatz gelangen, muss ein System Künstlicher Intelligenz in erster Linie die Legaldefinition der Verordnung erfüllen (Art. 3 Z. 1 iVm Anhang I KI-VOE). In einem Versuch, möglichst viele automatisierte Technologien und Anwendungen unterschiedlichster technischer Ausgestaltung unter die Begriffsbestimmung der KI-VO zu

subsumieren, fasste die EK ihre Definition von KI im Rahmen ihres Entwurfs so breit wie möglich, was seit der Veröffentlichung des Kommissionsvorschlags vielfach debattiert und unter dem Gesichtspunkt der dadurch entstehenden Abgrenzungsschwierigkeiten stark kritisiert wurde (Steindl et al., 2023, S. 254-255). Nachdem der Rat in seinen Erläuterungen von 2022 bereits einen wesentlich engeren definitorischen Begriff um KI zog (Art. 3 Z. 1 KI-VO_R), stützte das EP seine KI-Definition auf jene der OECD, der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, welche sich in den Trilog-Verhandlungen nunmehr final durchgesetzt hat (Art. 3 Abs. 1 Z. 1 KI-VO_P). Unter einem System Künstlicher Intelligenz versteht die EU demnach:

Ein maschinengestütztes System, das so konzipiert ist, dass es mit unterschiedlichem Grad an Autonomie operieren kann und das für explizite oder implizite Ziele Ergebnisse wie Vorhersagen, Empfehlungen oder Entscheidungen hervorbringen kann, die das physische oder virtuelle Umfeld beeinflussen. (Art. 3 Abs. 1 Z. 1 KI-VO_P)

Davon abgesehen normiert die KI-VO eine Reihe von Ausnahmen, die sich dem Geltungsbereich des unionsweiten Regelwerks entziehen, so beispielsweise KI-Systeme, die für militärische Bestrebungen (Art. 2 Abs. 3 KI-VO_E) oder für Zwecke der Strafverfolgung (Art. 2 Abs. 4 KI-VO_E) eingesetzt werden. Auch die gezielte Konzeption von Technologien Künstlicher Intelligenz rein für den Bereich der Forschung und Entwicklung (Art. 2 Abs. 7 KI-VO_R) sowie die ausschließlich private Nutzung von selbstlernenden Maschinen (Art. 2 Abs. 8 KI-VO_R) sind aus dem Anwendungsbereich der KI-VO ausgenommen. Fällt eine algorithmenbasierte Anwendung nun jedoch unter den genannten KI-Begriff, so muss als weitere Voraussetzung ein konkreter Unionsbezug vorliegen, um die Anwendbarkeit der KI-VO auszulösen (Art. 2 Abs. 1 KI-VO_E). Ein solcher Berührungs punkt lässt sich nicht nur anhand des Sitzes oder der Niederlassung der an einer KI-Wertschöpfungskette beteiligten Akteure innerhalb der EU ableiten, sondern wird zudem durch das sogenannte Marktortprinzip bestimmt (Herbst, 2023, S. 99). Dies bedeutet, dass die KI-VO auch in jenen Fällen zum Tragen kommt, in denen KI-Beteiligte zwar in einem Drittstaat ansässig sind, aber den von ihren kognitiven Technologien generierten Output in einem EU-Mitgliedstaat zur Nutzung bringen möchten (Art. 2 Abs. 1 lit. c KI-VO_E). Dies kann beispielsweise dann vorkommen, wenn ein Unternehmen bis dato noch über keinerlei Präsenz in der EU verfügt, jedoch plant, eine solche zu etablieren, und aus diesem Grund dafür passende MitarbeiterInnen durch den Einsatz eines KI-getriebenen Rekrutierungsinstruments selektiert (Schulte & Prowald, 2023, S. 171).

4.3.2 Verpflichtete

Für eine eingehende Analyse und rechtliche Einordnung der KI-VO ist es ferner notwendig, eindeutig zu klären, welche Personen die anstehende Verordnung der EU konkret als KI-Akteure verpflichtet. Hierzu zählen primär die AnbieterInnen, also jene, die eine Anwendung Künstlicher Intelligenz entweder selbst erschaffen oder in Auftrag geben, um diese anschließend unter der eigenen Kennzeichnung in Umlauf zu bringen und/oder zu vermarkten (Art. 3 Z. 2 KI-VO_E), sowie die NutzerInnen, die von einer KI-Lösung eigenverantwortlich im Zuge ihrer Erwerbstätigkeit Gebrauch machen (Art. 3 Z. 4 KI-VO_E). Somit unterliegen sowohl jene UnternehmerInnen dem Regelwerk der unionsweiten Verordnung, die eine lernfähige Recruiting-Software unter ihrem Namen oder ihrer Marke innerhalb der EU auf den Markt bringen und vertreiben, als auch jene ArbeitgeberInnen, die diese schließlich in Ausübung der eigenen Erwerbstätigkeit zu spezifischen Rekrutierungsvorhaben einsetzen. Daneben verpflichtet die KI-VO außerdem ImporteurInnen, HändlerInnen und unionsansässige Bevollmächtigte von AnbieterInnen (Art. 2 Abs. 1 lit. d-f KI-VO_R) als weitere signifikante TeilnehmerInnen entlang der KI-Lieferkette. Die genannten KI-Akteure werden entsprechend ihrer Rolle innerhalb des Lebenszyklus einer kognitiven Maschine von der KI-VO auf unterschiedliche Art und Weise in die Verpflichtung genommen und müssen somit jeweils variierenden Anforderungen genügen, welche im Folgenden näher erläutert werden.

4.3.3 Risikoklassen und verordnungsrechtliche Anforderungen

Im Rahmen der KI-VO setzt die EU auf ein Konzept, das die unmittelbaren Risiken von unterschiedlichen KI-getriebenen Technologien in den Mittelpunkt rückt (ErwGr. 14 KI-VO_E). Jener risikobasierte Ansatz zielt darauf ab, dass zum einen bei Inverkehrbringung und Nutzung von Systemen Künstlicher Intelligenz sowie zum anderen bei der Regulierung dieser ein klarer Fokus auf die Identifikation, Bewertung und Steuerung des von ihnen ausgehenden Gefahrenpotenzials gerichtet wird (Burtscher et al., 2023, S. 387). Jene Herangehensweise fußt auf der Erkenntnis der Union, dass nicht von sämtlichen lernfähigen Maschinen die gleichen Bedrohungen für den Schutz und die Sicherheit von Betroffenen ausgehen und regulatorische Maßnahmen demnach gemäß des tatsächlichen Risikoniveaus einer KI ergriffen werden sollten (Palmstorfer, 2023, S. 272-274). Dazu unterteilt die KI-VO kognitive Systeme in insgesamt vier abgestufte Risikoklassen: verbotene KI-Anwendungen mit einem untragbaren Risiko (Art. 5 KI-VO_E), Hochrisiko-KI-Systeme (Art. 6 KI-VO_E), Technologien Künstlicher Intelligenz, die auf die Interaktion mit Menschen ausgerichtet sind und von denen dabei ein geringes Risiko

ausgeht (Art. 52 KI-VO_E) und algorithmenbasierte Lösungen mit einem minimalen Risikopotenzial, bei welchen die EU-Verordnung KI-AnbieterInnen eine freiwillige Selbstverpflichtung zum verankerten Verhaltenskodex gewährt (Staudegger, 2023, S. 6).

Verbotene KI-Systeme gemäß Art. 5 KI-VO_E

KI-gestützte Anwendungen, die den europäischen Werten gänzlich widersprechen und somit einen unzumutbar hohen Bedrohungsgrad für UnionsbürgerInnen aufweisen, gelten gemäß Art. 5 des Kommissionsentwurfs als verboten und dürfen demnach innerhalb der EU nicht in Verkehr gebracht oder genutzt werden. Dazu zählen unter anderem etwa kognitive Systeme für die unterbewusste, subtile Einflussnahme auf Betroffene zur aktiven Verhaltensmanipulation (Art. 5 Abs. 1 lit. a KI-VO_E), für die Ausnutzung von bestimmten vulnerablen Personengruppen (Art. 5 Abs. 1 lit. b KI-VO_E), für Gründe des *Social Scorings*, also für die Evaluierung individuellen Verhaltens durch öffentliche Institutionen (Art. 5 Abs. 1 lit. c KI-VO_E), für den Einsatz von biometrischer Echtzeitüberwachung (Art. 5 Abs. 1 lit. d KI-VO_E) sowie für Zwecke der Emotionserkennung beispielsweise innerhalb des beruflichen Kontexts oder in Ausbildungsstätten (Art. 5 Abs. 1 lit. dc KI-VO_P). Wirft man einen Blick auf KI-gestützte Recruiting-Anwendungen, so ist davon auszugehen, dass automatisierte Technologien, die anhand von algorithmenbasierter Videointerviewanalyse die Mimik von BewerberInnen beleuchten, um ein digital durchgeföhrtes Interview nicht nur inhaltlich zu bewerten, sondern in weiterer Folge anhand der erfassten Emotionen und Gesichtsausdrücke auf jobrelevante Eigenschaften und Persönlichkeitsmerkmale der KandidatInnen zu schließen, nach Art. 5 der zukünftig geltenden EU-Verordnung als untersagt eingestuft werden.

Hochrisiko-KI-Systeme nach Art. 6 KI-VO_E

Diametral zu den eben genannten verpönten Anwendungen gelten Hochrisiko-KI-Systeme nach Art. 6 des Kommissionsvorschlags als grundsätzlich erlaubt, solange sie die betreffenden spezifischen regulatorischen Zulässigkeitsvoraussetzungen der KI-VO zu erfüllen vermögen (Art. 6 iVm Anhang III KI-VO_E). Die Risikoklasse der hochriskanten KI-Anwendungen wird von der KI-VO erneut in zwei unterschiedliche Gruppen gegliedert (Herbst, 2023, S. 100). Die erste Fallgruppe behandelt kognitive Maschinen, die entweder als Bestandteile von Produkten oder als Produkte selbst eingesetzt werden sollen und entsprechend einem auf Unionsebene vereinheitlichten Rechtsrahmen gemäß Anhang II des Kommissionsentwurfes einer externen Konformitätsbewertung durch Dritte auf

Übereinstimmung mit den ihnen zugrundeliegenden harmonisierten Rechtsvorschriften unterzogen werden müssen (Art. 6 Abs. 1 iVm Anhang II KI-VO_E). Als wesentlich relevanter für die vorliegende Arbeit zeigt sich jedoch die zweite Gruppe von Hochrisiko-KI-Systemen, nämlich jene, der der europäische Gesetzgeber anhand ihres Einsatzes in besonders sensitiven Anwendungsbereichen ein erhöhtes Gefahrenpotenzial in Bezug auf den Schutz der Grundrechte von EU-BürgerInnen zuerkennt (Burtscher et al., 2023, S. 389). Art. 6 Abs. 2 iVm Anhang III des Vorschlags der EK nennt hierbei als eines der insgesamt acht sensiblen Einsatzgebiete für hochriskante KI das Arbeitsverhältnis, welches ebenso etwaige Personalgewinnungsmaßnahmen und damit die Bereiche der Bewertung und Selektion von KandidatInnen sowie der Interviewführung umfasst (Gorzala, 2021). Die EU stuft demnach algorithmenbasierte KI-Lösungen, die für unternehmerische Rekrutierungsbestrebungen zum Einsatz gelangen sollen, als besonders riskant ein, was eine Reihe an umfassenden Compliance-Auflagen sowohl für die AnbieterInnen als auch für die NutzerInnen solcher mit sich bringt (Art. 8-15 KI-VO_E).

Der überwiegende Anteil an Pflichten aus der KI-VO für hochriskante maschinell-gesteuerte Recruiting-Technologien trifft deren AnbieterInnen (Palmstorfer, 2023, S. 273). So liegt es im Zuständigkeitsbereich der AnbieterInnen, ein Risikomanagementsystem (RMS) nach Art. 9 KI-VO_E zu implementieren, welches zur fortlaufenden Kontrolle und Einschätzung des Gefahrenpotenzials der von ihnen in Umlauf gebrachten algorithmischen Entscheidungsunterstützungssysteme eingesetzt werden kann. Ziel des RMS ist es, durch kontinuierliche Überprüfung eines KI-Systems etwaige unerwünschte Abweichungen frühzeitig zu identifizieren und diesen in weiterer Folge aktiv entgegenzusteuern (Art. 9 Abs. 4 und 5 KI-VO_E). Einstellende ArbeitgeberInnen, die solche lernfähigen Lösungen für die eigene innerbetriebliche Personalsuche und -gewinnung nutzen (wollen), sind dazu angehalten, sich eine Übersicht über das RMS zu verschaffen sowie periodisch Einsicht in die Überprüfungsberichte zu verlangen, um sich eines verordnungskonformen Einsatzes der KI zu vergewissern (Schulte & Prowald, 2023, S. 170). Darüber hinaus obliegt es der Verantwortung von AnbieterInnen, dafür Sorge zu tragen, dass das Datenfundament, auf Grundlage dessen ihre algorithmenbasierten Technologien trainiert, validiert und getestet werden, spezifischen Qualitätsvorgaben entspricht (Art. 10 iVm Art. 16 lit. b KI-VO_E). Diese geben vor, dass die von AnbieterInnen für den Trainingsprozess ihrer KI genutzten Datensätze „relevant, repräsentativ, fehlerfrei und vollständig“ (Art. 10 Abs. 3 KI-VO_E) sein müssen. Neben den bereits genannten Auflagen nach Art. 8 bis Art. 15 des Verordnungsentwurfs unterliegen

AnbieterInnen ferner einer Reihe weiterer systemseitiger KI-Gestaltungsvorgaben (Staudegger, 2023, S. 5). So findet sich in Art. 13 Abs. 1 des Kommissionsvorschlags die Verpflichtung für AnbieterInnen, ihre Hochrisiko-KI-Systeme so zu beschaffen, dass ihre Funktionsweise für NutzerInnen ausreichend transparent ausgestaltet ist, damit diese ihren Aufsichtspflichten gemäß KI-VO während der gesamten Nutzungsdauer über gerecht werden können. Dazu gehört vorrangig die Bereitstellung und Zugänglichmachung einer Gebrauchsanweisung durch die betreffenden AnbieterInnen (Art. 13 Abs. 2 KI-VO_E).

Als besonders relevante Gesetzesstelle erweist sich Art. 14 des Kommissionsentwurfs, welcher die Pflicht für AnbieterInnen normiert, dafür zu sorgen, dass eine hochriskante KI-Anwendung über den vollständigen Verlauf ihrer Einsatzzeit hinweg unter menschlicher Aufsicht stehen und somit effektiv überwacht werden kann. Konkret bedeutet dies, dass AnbieterInnen es den NutzerInnen ihrer KI-getriebenen Recruiting-Lösungen anhand der technischen Beschaffenheit der Systeme ermöglichen müssen, während der Nutzung jederzeit einen Eingriff in ihre Betriebsabläufe zu erwirken (Art. 14 Abs. 4 lit. e KI-VO_E). Art. 14 des kommissionellen Verordnungsentwurfs lässt sich demnach im engen Verhältnis zum datenschutzrechtlich verankerten Schutz vor vollautomatisierter Entscheidungsfindung nach Art. 22 DSGVO verorten. Jener Schutzmechanismus umfasst unter anderem das Recht, auf einen menschlichen Eingriff in eine KI-induzierte Entscheidung zu bestehen, sofern diese für die betroffenen Personen rechtliche Wirkungen entfaltet oder diese in vergleichbar signifikanter Weise beeinflusst (Art. 22 Abs. 3 DSGVO). ArbeitgeberInnen, die demnach selbstlernende Anwendungen einsetzen möchten, die ihre Personalabteilungen bei der Gewinnung von qualifizierten Talenten unterstützen und deren algorithmenbasierte Entscheidungsprozesse dabei erhebliche Rechtswirkungen auf betroffene KandidatInnen auszulösen vermögen, sollten sich die Umsetzung von Art. 14 Abs. 4 lit. e des Kommissionsentwurfs noch vor Inbetriebnahme der Systeme von den betroffenen AnbieterInnen zusichern (Schulte & Prowald, 2023, S. 171). Sollte nämlich eine menschliche Intervention in die Funktionsweise eines hochriskanten KI-Recruiting-Tools technisch nicht realisierbar sein, so können systemanwendende Unternehmen dafür datenschutzrechtlich selbst herangezogen werden.

Schließlich treffen Anbietende von lernfähigen Rekrutierungslösungen überdies umfassende systemseitige Dokumentationsvorgaben (Art. 11 KI-VO_E) sowie Pflichten zur kontinuierlichen technischen Protokollierung (Art. 12 KI-VO_E). Zu guter Letzt haben AnbieterInnen vor dem

Inverkehrbringen eigenständig eine Konformitätsbewertung ihrer Hochrisiko-KI-Technologien vorzunehmen, um die Übereinstimmung der Systeme mit den in ihren Verantwortungsbereichen liegenden Anforderungen nach Art. 8 bis Art. 15 des Verordnungsvorschlags auszuweisen (Art. 43 KI-VO_E; siehe auch umfassend bei: Denga, 2023, S. 154-158). Im Anschluss daran müssen diese eine unionsweite Konformitätserklärung bereitstellen (Art. 48 KI-VO_E), den KI-Anwendungen eine CE-Markierung beifügen (Art. 49 KI-VO_E) sowie die algorithmischen Systeme in einer von der EU zu errichtenden Datenbank für hochriskante Anwendungen Künstlicher Intelligenz erfassen (Art. 51 iVm Art. 60 KI-VO_E). Im Gegensatz zum weitreichenden Pflichtenregime für AnbieterInnen von Hochrisiko-KI erstrecken sich die Anforderungen an die NutzerInnen dieser in einem kleineren Umfang (Burtscher et al., 2023, S. 392). Systemnutzende Unternehmen sind nach Art. 29 des Kommissionsvorschlags für die gesamte betriebliche Einsatzdauer von hochriskanten KI-Technologien verantwortlich und haben sicherzustellen, dass die Verwendung im Einklang mit der ihnen zur Verfügung gestellten Gebrauchsanweisung vonstatten geht (Art. 29 Abs. 1 KI-VO_E). Sollten NutzerInnen den Verdacht hegen, dass der Einsatz eines algorithmenbasierten Rekrutierungsinstruments analog zur beigefügten Betriebsanleitung ein Risiko im Sinne von Art. 65 Abs. 1 KI-VO_E darstellt und damit eine Gefahrenquelle für den Schutz und die Wahrung der europäischen Grundrechte von betroffenen KandidatInnen bedeutet, so sind einerseits die AnbieterInnen unvermittelt darüber in Kenntnis zu setzen sowie andererseits die Systemnutzung umgehend zu unterbrechen (Art. 29 Abs. 4 KI-VO_E). Für rekrutierende ArbeitgeberInnen zeigt es sich dementsprechend ratsam, ihre Personalgewinnungsverfahren derart zu organisieren, dass sie die (vorübergehende) Inaktivität des KI-Instruments zeitnah bewältigen können und dessen Ausfall effektiv ausgleichen können (Schulte & Prowald, 2023, S. 171). Darüber hinaus haben NutzerInnen betroffene BewerberInnen über die Anwendung von KI-gestützten Recruiting-Tools im Rahmen ihrer innerbetrieblichen Auswahlverfahren grundlegend zu informieren (Art. 68c KI-VO_P).

Niedrigrisiko-KI-Systeme im Sinne von Art. 52 KI-VO_E

In die dritte Risikoklasse der zukünftigen KI-VO fallen Systeme Künstlicher Intelligenz, die auf den Austausch und den Dialog mit Menschen ausgerichtet sind, wie beispielsweise klassische Chatbot-Anwendungen (Müller-Peltzer, 2022, S. 231). Für diese Art von KI sieht die Verordnung der Union spezifische Transparenz- und Aufklärungspflichten vor, damit für Beteiligte ersichtlich wird, dass diese nicht mit einem anderen Menschen, sondern mit einem

computergestützten Dialogsystem interagieren (Art. 52 Abs. 1 KI-VO_E). Wird also beispielsweise ein Chatbot in eine Unternehmenswebseite eingebettet, um dort (potenziellen) KandidatInnen Fragen rund um den Recruiting-Prozess zu beantworten sowie Jobsuchenden möglicherweise sogar bei der Einreichung ihrer Bewerbungsunterlagen zu helfen, so haben die systemeinsetzenden ArbeitgeberInnen sicherzustellen, dass den beteiligten BewerberInnen klar ist, dass diese nicht mit einer menschlichen Person kommunizieren. Die genannte Informationsauflage soll UnionsbürgerInnen dazu befähigen, einen eigenständigen und fundierten Entschluss darüber zu fassen, ob sie mit einer kognitiven Maschine in Kontakt treten möchten oder nicht (Gorzala, 2021).

KI-Systeme mit einem minimalen Risiko

Algorithmische Lösungen, von denen lediglich ein unbedeutender Bedrohungsgrad ausgeht, werden nicht von der EU-Verordnung erfasst und unterliegen somit auch keinerlei Compliance-Auflagen (Müller-Peltzer, 2022, S. 231). Trotz des nur geringfügigen Risikos für beteiligte natürliche Personen gelten dennoch selbstauferlegte Verhaltensnormen im Umgang mit derartigen kognitiven Technologien als wünschenswert (Staudegger, 2023, S. 6). Darüber hinaus werden auch risikoarme KI-Anwendungen nicht von datenschutzrechtlichen Vorgaben ausgenommen, welche an dieser Stelle weiterhin in vollem Umfang zur Anwendung gelangen.

5 Empirische Forschung

Um an das Forschungsthema der vorliegenden Arbeit mit einem holistischen Ansatz herantreten zu können, wird der theoretische Teil, in dessen Kern die rechtliche Betrachtung von KI-basierten Recruiting-Anwendungen steht, um eine empirische Untersuchung ergänzt. Wurde im vorangehenden Abschnitt bereits die erste Forschungsfrage nach dem relevanten Rechtsrahmen von algorithmischen Entscheidungsunterstützungssystemen geklärt, so zielt die nachstehende Passage darauf ab, die praktischen Implikationen durch den wachsenden Einsatz von selbstlernenden Maschinen in der österreichischen Recruiting-Branche in den Fokus zu rücken. Dafür wurden fünf Interviews mit erfahrenen Expertinnen aus dem HR- und Recruiting-Bereich aus unterschiedlichen in Österreich tätigen Unternehmen durchgeführt, die dem empirischen Forschungsteil als primäre Datenquelle dienen und Einblicke in den Umgang mit den im theoretischen Teil diskutierten Modellen Künstlicher Intelligenz in der gegenwärtigen Unternehmenspraxis geben sollen. Die geführten Gespräche zielten einerseits darauf ab, einen umfassenden Eindruck davon zu erhalten, welche konkreten KI-Anwendungen bereits heute in den Personalabteilungen verschiedener österreichischer Unternehmen zum Einsatz gelangen und wie sich anhand der Wahrnehmung der Gesprächsbeteiligten dadurch bekannte Recruiting-Prozesse verändern, sowie andererseits ein Verständnis davon zu erlangen, wie hoch sich die aktuelle Sensibilisierung von Personalverantwortlichen für mögliche KI-induzierte Gefahren und Risiken für BewerberInnen beläuft. Die Intention der vorliegenden qualitativen Erhebung war es, die bisher erlangten theoretischen Annahmen und Auseinandersetzungen zu validieren, und somit das erworbene Wissen aus der Theorie mit den Praktiken und Erfahrungen der interviewten Expertinnen in Beziehung zu setzen.

5.1 ExpertInnen-Auswahl

Unter dem Gesichtspunkt der dieser Arbeit zugrundeliegenden Forschungsthematik zeigte es sich für die Selektion der zu Interviewenden als substanziell, Personen zu befragen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit eine Involvierung in Personalgewinnungsprozesse vorweisen und in diesem Bereich bereits mehrjährige Berufserfahrung sammeln konnten. Darüber hinaus erwies es sich aufgrund der Tatsache, dass sich die Forschungsarbeit im Rahmen der rechtlichen Evaluierung von selbstlernenden Recruiting-Technologien neben europäischen Normensystemen ebenfalls stark mit dem nationalen österreichischen Recht beschäftigt und dadurch bereits einen eindeutigen Ortsbezug herstellt, als notwendig, dass die

befragten Personalverantwortlichen diese Standortbindung ebenfalls einhielten und somit zum Zeitpunkt des Interviews in Österreich beschäftigt waren. Nicht zwingend erforderlich für eine Qualifikation zur Gesprächsteilnahme war es, dass die ProbandInnen bereits selbst dezidierte Erfahrungen mit Anwendungen Künstlicher Intelligenz durch die Integration solcher Systeme in die eigenen Unternehmenspraktiken vorweisen konnten. Wichtiger war vielmehr, dass diese bereits im Allgemeinen mit dem Themenkomplex KI vertraut und dementsprechend in der Lage waren, ihre subjektiven Wahrnehmungen in diesem Kontext wiederzugeben. Die konkrete Suche und Auswahl der ExpertInnen erfolgte nach einem strukturierten Prozess, der auf der systematischen Identifizierung und Ansprache von qualifizierten RecruiterInnen fußte. Dazu wurden zum einen unterschiedliche österreichische ArbeitgeberInnen herausgearbeitet und mittels Internetrecherche die dem Unternehmen zugehörigen Personalverantwortlichen eruiert und zum anderen PersonalerInnen durch die gezielte Auslese und Filterung auf LinkedIn ermittelt. In einem nächsten Schritt erfolgte die Kontaktaufnahme mit den ausgewählten RecruiterInnen, entweder über E-Mail oder anhand einer Nachricht auf LinkedIn, wobei eine präzise Darlegung der Forschungsabsicht sowie des erwarteten Anforderungsprofils für die Teilnahme an einem Interview kommuniziert wurde. Insgesamt wurden 23 E-Mails sowie 68 LinkedIn-Anfragen ausgesendet, wobei sich die kumulierte Konversionsrate im Ganzen auf 31 Rückmeldungen belief, von welchen wiederum aus acht Antworten ein positives Feedback in Form von einer Gesprächsbereitschaft hervoring. Schließlich kamen fünf Interviews zustande, während drei weitere potenzielle GesprächsteilnehmerInnen aus zeitlichen Gründen und aufgrund ihrer beruflichen Verpflichtungen letztendlich nicht zur Verfügung standen. In Bezug auf die auffallend große Menge an negativen Rückmeldungen wurde schnell ersichtlich, dass sich die meisten Absagegründe, trotz des ausdrücklichen Hinweises darauf, dass sich konkrete Erfahrungswerte mit Systemen Künstlicher Intelligenz keineswegs als unabdingbare Bedingung für die Beteiligung an einem Interview erwiesen, darauf beliefen, dass die angefragten RecruiterInnen bislang keinerlei praktischen Berührungspunkte mit KI aufzeigen konnten und infolgedessen nicht davon überzeugt waren, ein fundiertes Gespräch im KI-Kontext führen zu können.

In der Intention, eine repräsentative Stichprobe und somit eine gleichberechtigte Beteiligung beider Geschlechter an den ExpertInnen-Interviews sicherzustellen, wurde akribisch und bewusst darauf geachtet, im Rahmen des Such- und Rekrutierungsverfahren für die empirische Erhebung dieser Arbeit männliche wie auch weibliche PersonalerInnen zu gleichen Anteilen mit einer Gesprächsanfrage zu kontaktieren. Von den 31 Rückmeldungen, die auf die

ausgesendete Gesprächseinladung reagierten, stammten 13 Antworten von männlichen RecruiterInnen, die jedoch allesamt kein Gesprächsinteresse signalisierten. In Anbetracht der begrenzten Resonanz und Interviewbereitschaft männlicher Personalverantwortlicher verlagerte sich der Fokus der qualitativen Untersuchung zwangsläufig auf die zur Verfügung stehenden Interviewpartnerinnen, was zu einer Verzerrung in Bezug auf die Beteiligungsquote hin zu ausschließlich weiblichen TeilnehmerInnen führte. Jener beschriebene herausfordernde Prozess der Gewinnung geeigneter ProbandInnen für die ExpertInnen-Interviews ist ein realistisches Abbild der Schwierigkeiten, denen WissenschaftlerInnen bei der Suche nach qualifizierten und gesprächsbereiten Fachleuten für akademische Forschungsprojekte begegnen können und soll die Gültigkeit sowie die Aussagekraft der vorliegenden Forschungsergebnisse in keinerlei Hinsicht beeinträchtigen. Die fünf Recruiterinnen, die an den Interviews teilgenommen haben, sind hochgradig fachkundige und erfahrene Branchenexpertinnen, die fundierte und tiefgründige Einblicke in den gegenwärtigen Umgang mit selbstlernenden Maschinen im Recruiting-Bereich bieten konnten.

5.2 Interviewleitfaden

Der empirische Teil dieser Arbeit diente dazu, die zweite herausgearbeitete Forschungsfrage zu beantworten:

„Inwieweit beeinflusst die zunehmende Eingliederung von Systemen Künstlicher Intelligenz den Arbeitsalltag von Personalverantwortlichen und welche Strategien entwickeln sie, um die Herausforderungen dieser Veränderung zu bewältigen?“

Ziel der qualitativen Analyse war es somit, die aktuelle unternehmensseitige Nutzung und Handhabung von algorithmischen Technologien in der österreichischen Recruiting-Branche zu klären und in diesem Zusammenhang herauszufinden, wie RecruiterInnen jene zunehmende KI-Integration empfinden, ob und wie sie mögliche algorithmenbasierte Risikopotenziale wahrnehmen und bewerten und wie sie potenzielle zukünftige Verschiebungen im Berufsbild von Personalverantwortlichen durch die wachsende Implementierung von kognitiven Recruiting-Systemen einschätzen. Um die obengenannte Forschungsfrage umfassend beantworten zu können, wurden aus der Schlüsselfrage zwölf Subfragen für die ExpertInnen-Interviews abgeleitet und in Form eines Interviewleitfadens aufbereitet. Die Unterfragen wurden wiederum in drei Fragenkomplexe gruppiert, damit einerseits eine strukturierte Herangehensweise während der abgehaltenen Gespräche gewährleistet sowie andererseits die

spätere Datenanalyse der qualitativen Erhebung durch die bereits im Vorfeld sichergestellte systematische Erfassung der relevanten Informationen erleichtert werden konnte. Jeder der drei Fragensegmente deckt verschiedene relevante Teilespekte der empirischen Forschungsabsicht ab und wird im Folgenden im Detail aufgelistet.

Fragenkomplex 1: Die unternehmensexige Anwendung von Systemen Künstlicher Intelligenz

1. Mit welchen algorithmischen Recruiting-Anwendungen sind Sie bis dato in Berührung gekommen, sei es im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit in Ihrem Unternehmen oder generell in der österreichischen Recruiting-Branche?
2. Welche konkreten Auswirkungen hat der Einsatz von KI auf den Recruiting-Prozess und die Auswahl von BewerberInnen?

Fragenkomplex 2: Sensibilisierung/Bewusstsein für KI-induzierte Gefahren und Risiken

3. Welche Risiko- und Gefahrenpotenziale können sich Ihrer Meinung nach für KandidatInnen ergeben, die statt einem rein von Menschen geführten Bewerbungsverfahren einen KI-unterstützten Recruiting-Prozess durchlaufen?
4. Wie würden Sie die aktuelle Sensibilisierung der österreichischen Recruiting-Branche für die rechtlichen Aspekte der Integration von KI im Personalbereich einschätzen?
5. Wie informieren Sie sich persönlich über neue rechtliche Entwicklungen oder Empfehlungen im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI im Recruiting?
6. Wie gehen Sie damit um, dass selbstlernende Technologien möglicherweise bestehende gesellschaftliche Ungleichheiten verstärken und so Diskriminierungen zwischen unterschiedlichen Gruppen von BewerberInnen reproduzieren könnten?
7. Welche konkreten Maßnahmen und Mechanismen können Sie ergreifen, um eine mögliche Diskriminierung von BewerberInnen durch KI-Algorithmen zu minimieren?
8. Welche Risiken sehen Sie beim Einsatz von KI im Recruiting in Bezug auf den Schutz von personenbezogenen Daten und die Datensicherheit von KandidatInnen?
9. Regelmäßig wird in Bezug auf Modelle Künstlicher Intelligenz von einer „Blackbox“ gesprochen (eine entsprechende Begriffserklärung fand im Interview statt). Wie gehen Sie mit dieser Intransparenz von algorithmischen Systemen im Recruiting-Prozess um?
10. Welche Strategien können Sie ergreifen, um sicherzustellen, dass auch eine algorithmische Entscheidungsfindung für KandidatInnen weiterhin nachvollziehbar bleibt?

Fragenkomplex 3: Mögliche Veränderungen des Berufsbilds von PersonalerInnen durch KI

11. Wie hat sich Ihrer Meinung nach bereits jetzt das Berufsfeld von RecruterInnen durch den wachsenden Einsatz von Systemen Künstlicher Intelligenz verändert?
12. Welche Fähigkeiten und Kompetenzen werden Personalverantwortliche (in Zukunft) entwickeln müssen, um erfolgreich und effektiv mit KI-Technologien arbeiten zu können?

Der vollständige Interviewleitfaden lässt sich im Anhang unter Punkt 2 einsehen.

5.3 Interviewführung

Um die Teilnahme an den Interviews für die Probandinnen so flexibel und barrierefrei wie möglich zu gestalten, wurden die Gespräche virtuell über die Plattform *Zoom* durchgeführt. Damit die Absicherung der Daten gewährleistet und spätere potenzielle Dateneinbußen vermieden werden konnten, wurden die digital abgehaltenen Interviews aufgezeichnet und anschließend transkribiert. So konnten die Gesprächsinhalte nachfolgend akkurat ausgewertet werden, ohne einen Verlust relevanter Informationen zu riskieren. Die Transkriptionen der ExpertInnen-Interviews finden sich im ersten Teil des Anhangs wieder. Für die Art der Gesprächsführung wurde vorab ein semistrukturiertes Interviewsetting gewählt. Bei der semistrukturierten Interviewform verhält es sich um eine qualitative Forschungsmethode, bei der die InterviewerInnen zwar einen vordefinierten Interviewleitfaden mit den für die Klärung des spezifischen Forschungsinteresses relevanten Fragen erstellen, dabei jedoch weiterhin Raum für spontane Zwischenfragen oder vertiefende Diskussionen und Nachforschungen bleibt (Misoch, 2019, S. 65 und S. 119-121). Die InterviewerInnen können demnach während des Gesprächsverlaufs eines semistrukturierten Interviews bei Bedarf zusätzliche Fragen stellen, um verschiedene eingebrachte Themen näher zu behandeln oder auf gänzlich neue (unerwartete) Aspekte einzugehen, die während des Dialogs aufkommen (Froschauer & Lueger, 2020, S. 50-51). Im Kontrast dazu geht von strukturierten Befragungen durch die Gebundenheit an den im Vorhinein festgelegten Fragenkatalog und die Reihenfolge des Frageschemas eine bestimmte Gesprächsrigidität aus (Misoch, 2019, S. 13), was die semistrukturierte Interviewführung, aufgrund des Zulassens einer Adaptabilität an die jeweiligen Interviewsituationen bei zeitgleicher Konsistenz der Datenerhebungsprozesse, für die dieser Arbeit zugrundeliegende Forschungsintention als geeigneten wissenschaftlichen Ansatz prädestinierte.

Die Teilnahme der Expertinnen an den Interviews war freiwillig, und um die Vertraulichkeit der erhobenen Daten zu gewährleisten, wurden jegliche aus den Gesprächen extrahierten Informationen anonymisiert. Um sicherzustellen, dass die abgehaltenen Interviews im Einklang mit den geltenden Datenschutzrichtlinien stehen, wurden vor Beginn der Gespräche jeweils eine schriftliche Zustimmung zur Veröffentlichung der Interviewergebnisse zuzüglich einer Erlaubnis, Zitate aus den einzelnen Gesprächen verwenden zu dürfen, sowie eine ausdrückliche Einwilligung in die Aufzeichnung der Interviews eingeholt. Sowohl die Gesprächspartnerinnen als auch ihre Unternehmen wurden in der vorliegenden Arbeit nicht

namentlich genannt. Zudem wurden die aus den Interviews gewonnenen Erkenntnisse ausschließlich für das hier vorliegende empirische Forschungsanliegen verwendet und nicht an Dritte übermittelt.

5.4 Datenaufbereitung und -auswertung

Die Auswertung der in den fünf ExpertInnen-Interviews gesammelten Informationen erfolgte entsprechend der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2022). Jene qualitative Inhaltsanalyse erlaubte die strukturierte Evaluierung des erhobenen Datenmaterials durch die Schaffung eines induktiv gebildeten Kodiersystems, anhand dessen die gewonnenen Datenpunkte systematisch kategorisiert wurden (Mayring, 2022, S. 50-51). Dafür wurden die fünf geführten Gespräche mit den Fachexpertinnen mithilfe des Softwareprogramms *MAXQDA* methodisch kodiert und anschließend analysiert. Der Kodierungsprozess wurde gemäß der von Mayring entwickelten Vorgehensmethodik ausgeführt. In einem ersten Schritt wurde die Datengrundlage aus den transkribierten Interviews inhaltlich strukturiert, um daraus in weiterer Folge Codes und zugehörige Subcodes abzuleiten. Dabei wurde auf der einen Seite auf eine eindeutige Formulierung der einzelnen Kategorien und auf der anderen Seite auf eine klare Abgrenzbarkeit zwischen diesen geachtet, um eine präzise Eingliederung der Daten zu ermöglichen. Die identifizierten Codes wurden anschließend in MAXQDA übertragen und dort geordnet angelegt. Eine eigene Darstellung des Kategoriensystems ist im Anhang unter Punkt 3 aufzufinden. Die Entscheidung für eine qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring wurde getroffen, um eine tiefgehende und detaillierte Betrachtung des extrahierten Datenbestands zu ermöglichen, die einerseits den spezifischen Anforderungen des gegebenen Forschungsunterfangens und andererseits den akademischen Ansprüchen der vorliegenden Arbeit genügt. Durch das Hinzuziehen von MAXQDA konnte darüber hinaus eine effiziente Organisation der Gesprächsinformationen sowie eine übersichtliche Visualisierung der Analyseergebnisse gewährleistet werden.

Anschließend finden sich die aufbereiteten Erkenntnisse aus den Einschätzungen der fünf Gesprächspartnerinnen, die nach dem herausgearbeiteten Kodierschema in die folgenden drei Hauptkategorien gegliedert wurden: die unternehmensseitige Anwendung von KI im Recruiting, das Risikobewusstsein unter den Recruiterinnen sowie etwaige Zukunftsprognosen für KI im Personalwesen. Jene qualitativ gesammelten und dargelegten Einsichten werden den Feststellungen aus der Fachliteratur im Folgenden direkt gegenübergestellt.

5.4.1 Unternehmensseitige Anwendung von KI im Recruiting

Nutzung konkreter algorithmischer Recruiting-Tools

Auf die erste Frage an die Fachexpertinnen, mit welchen KI-getriebenen Recruiting-Anwendungen sie bereits bis dato in Berührung gekommen sind, entweder anhand von eigenen Einblicken oder durch Erfahrungsberichte aus der Industrie, wurden in den Gesprächen neben CV-Parsing, Bewerbermanagementsystemen und kognitiven Suchmaschinen auch des Öfteren algorithmische Matching-Tools genannt. Vier der fünf befragten Recruiterinnen kamen in den Interviews auf algorithmenbasierte Matching-Funktionen zu sprechen, von denen wiederum zwei angaben, bereits selbst mit solchen Lösungen gearbeitet zu haben. Bei jenen Technologien gehe es laut den Erfahrungen der PersonalerInnen überwiegend darum, die professionelle und (unternehmens-)kulturelle Passung eingehender Bewerbungen durch KI-Unterstützung datengetrieben zu ermitteln. Über die Verwendung einer ganz bestimmten KI-Anwendung waren sich alle Befragten einig, nämlich über die aktuelle Nutzung von ChatGPT. Die Bezeichnung „ChatGPT“ wurde in Betrachtung aller geführten ExpertInnen-Interviews insgesamt 22-mal erwähnt. Auch über die spezifischen Einsatz- und Integrationsmöglichkeiten von ChatGPT im Recruiting-Alltag stimmten die Gesprächspartnerinnen überein. Sie führten an, ChatGPT häufig für Formulierungsvorschläge, beispielsweise beim Erstellen von Stelleninseraten oder bei der Ansprache von KandidatInnen im Rahmen des Active Sourcings, zu Rate zu ziehen.

Schnell ersichtlich wurde, dass die von den befragten Personalerinnen bisher verwendeten KI-Technologien eher bei der Unterstützung rund um die Anfangsschritte des Recruiting-Prozesses ansetzen, etwa bei der systematischen Organisation der eingehenden Bewerbungsdossiers oder bei der Filterung und Kontaktaufnahme geeigneter KandidatInnen, und derzeit weniger darauf ausgelegt sind, bei der (Vor-)Auswahl passender BewerberInnen zu assistieren oder gar konkrete Verfahrensschritte der Recruiting-Wertschöpfungskette zu übernehmen. Keine der fünf Gesprächsteilnehmerinnen gab an, in ihrem Unternehmen gegenwärtig selbstlernende Lösungen für das Auswahlverfahren oder die dafür notwendigen Vorentscheidungen einzusetzen. Damit lässt sich der aktuelle Industriestandard der österreichischen Recruiting-Branche in den beiden Bereichen Assisted Intelligence (Dahm & Dregger, 2019, S. 251) sowie Augmented Intelligence (Ettl-Huber, 2021, S. 35) ansiedeln, die bereits im Theorieteil umfassend diskutiert wurden. Die Königsklasse der KI, Autonomous Intelligence (Dahm & Dregger, 2019, S. 251-252), hingegen findet den Erfahrungsberichten der konsultierten

Recruiterinnen zufolge bisher noch kaum Anwendung im österreichischen Recruiting. In diesem Zusammenhang scheint die einschlägige Fachliteratur dem tatsächlichen Nutzungsverhalten aus der Praxis vorzugreifen. Nicht bedeuten soll dies jedoch, dass die Branche aktuell einen Mangel an KI-getriebenen Recruiting-Tools jener Kategorie erfährt. Sowohl Expertin 4 als auch Expertin 5 berichteten, im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit häufig mit externen Angeboten zu unterschiedlichsten Systemen Künstlicher Intelligenz für den Personalbereich konfrontiert zu werden.

KI-induzierte Veränderungen des Recruiting-Prozesses

Der bisher von den befragten Gesprächsteilnehmerinnen wahrgenommene KI-bedingte Wandel im Personalbereich lässt sich unter den beiden Gesichtspunkten der Schnelligkeit und der Effizienzsteigerung zusammenfassen. Die fünf Fachexpertinnen kamen zum Konsens, dass selbstlernende Maschinen das Recruiting-Verfahren durch die Reduktion des Arbeitsaufwands von Personalverantwortlichen einerseits effizienter und andererseits schneller zu gestalten vermögen. Diese Arbeitserleichterung manifestiere sich laut den Befragten in der (zukünftigen) Übernahme von administrativen, sich wiederholenden Tätigkeitschritten, die aus dem Berufsalltag von RecruiterInnen aktuell nicht wegzudenken sind, in Zukunft jedoch ohne Weiteres automatisiert werden können, wie zum Beispiel die Koordination von Interviewterminen mit BewerberInnen oder etwa das Versenden von Absageschreiben oder Einladungen zu Vorstellungsgesprächen. Gesprächsteilnehmerin 3 nahm zudem darauf Bezug, dass eine Integration von KI in das Bewerbungsverfahren ein gleichzeitiges Freiwerden größerer zeitlicher Ressourcen bedeute. So hätten PersonalerInnen durch die KI-getriebene Automatisierung verschiedener bürokratischer Tätigkeiten mehr Zeit und Verfügbarkeit, sich auf einzelne BewerberInnen oder gar zusätzliche Projekte zu konzentrieren. Damit stimmen die von den befragten Recruiterinnen wahrgenommenen KI-gestützten Veränderungen zukünftiger Rekrutierungsprozesse mit jenen überein, die bereits in der hinzugezogenen Literatur, etwa bei Kobloch und Hustedt (2019, S. 17), gefunden werden konnten.

Fachexpertin 4 hob in diesem Zusammenhang jedoch hervor, dass sich ArbeitgeberInnen, die KI-Systeme in ihre betrieblichen Personalgewinnungsstrategien einflechten wollen, genau überlegen müssen, an welchen Prozessschritten des Personalbeschaffungsablaufs sie dies tun. Dem stimmten zwei weitere Expertinnen zu und äußerten ihre Bedenken bei der Nutzung von algorithmischen Anwendungen auf unmittelbarer Seite der KandidatInnen, abseits der eben genannten organisatorischen Aufgaben. Zusammen kamen die drei Recruiterinnen zu der

Übereinstimmung, dass in ihren Unternehmen bis dato eine gewisse Zurückhaltung hinsichtlich des Einsatzes von Modellen Künstlicher Intelligenz bei jenen Recruiting-Vorgängen herrsche, die sich unmittelbar auf Personalentscheidungen auswirken. Dies sei größtenteils darauf zurückzuführen, dass algorithmenbasierte Recruiting-Tools regelmäßig noch in einer frühen Phase der Technologieentwicklung stecken und Unsicherheiten bezüglich möglicher Diskriminierungs- und Datenschutzbedenken bestehen. In Anbetracht dieser Vorbehalte in Bezug auf die algorithmische Entscheidungsfindung (un-)geeigneter KandidatInnen gegenüber betonten die Befragten 2 und 4 die zunehmende Bedeutung und Notwendigkeit des menschlichen Faktors bei den spezifischen Entscheidungsschritten der konkreten Personalauswahl.

5.4.2 Risikobewusstsein unter den Recruiterinnen

Grundlegende KI-bedingte Risiken

Die in den Interviews zur Sprache gebrachten KI-induzierten Gefahrenpotenziale decken sich größtenteils mit jenen, die im Vorhinein aus der Literatur identifiziert werden konnten. Auf die Frage, welche generellen Risikofaktoren die interviewten Recruiterinnen in KI-unterstützten Bewerbungsverfahren für die betroffenen KandidatInnen sehen, wurden datenschutzrechtliche Bedenken in drei sowie potenzielle Diskriminierungsrisiken in vier Gesprächsverläufen genannt. In Bezug auf eine möglicherweise KI-gestützte Schlechterstellung bestimmter Gruppen an BewerberInnen wurden als Gefahrenquelle häufig die Auswahlparameter genannt, anhand welcher derartige Systeme ihre algorithmischen Entscheidungen fällen. Dazu brachte Expertin 5 die Limitation von KI hervor, personelle (Vor-)Auswahlentscheidungen ausschließlich auf datengetriebener Grundlage treffen zu können, wodurch andere zur genauen Ermittlung einer Passung zwischen KandidatInnen und ArbeitgeberInnen ebenso essenzielle Aspekte zwangsläufig außer Acht gelassen werden. So können computergestützte Technologien komplexe und nuancierte menschliche Eigenschaften wie beispielsweise soziale Kompetenzen und Empathie nicht adäquat erfassen. Sie erwähnte, dass die Eignung von BewerberInnen erfahrungsgemäß in vielen Fällen nicht vollständig den Anforderungen einer ausgeschriebenen Stelle entspreche, es jedoch oftmals trotzdem zu einer Einstellung komme, da im persönlichen Gespräch wertvolle Informationen über die individuelle Persönlichkeit gewonnen werden können. Dieser Faktor werde bei einer KI-basierten Entscheidung jedoch nicht berücksichtigt, was unter Umständen zu einem automatisierten Aussortieren persönlich

und unternehmenskulturell geeigneter, jedoch professionell nicht gänzlich passender BewerberInnen führen kann.

Ein weiterer Risikobereich ergebe sich laut Gesprächspartnerin 2 daraus, dass es durch den Einsatz von Chatbots und automatisierten Anschreiben für BewerberInnen zunehmend schwieriger werde, festzustellen, ob eine Kommunikation mit einem Menschen oder einer KI stattfindet. Expertin 2 hob hervor, dass dies bei Jobsuchenden möglicherweise zu Unsicherheiten führe, ob ein authentisches Interesse an ihrer Bewerbung besteht oder ob sie lediglich eine automatisch generierte Nachricht als Ergebnis einer algorithmischen (Vor-)Auswahl erhalten. Diesem Problem wird allerdings durch Art. 52 Abs. 1 der in Aussicht stehenden KI-VO Abhilfe geleistet werden, indem jene Gesetzespassage klare Vorgaben für die Transparenz und Aufklärung bezüglich computergestützter Dialogsysteme festlegt, die es Betroffenen ermöglichen sollen, unmittelbar zu erkennen, ob es sich bei ihrem Gegenüber um einen Menschen oder um eine Maschine handelt. Ähnlich wie Probandin 2 sahen es die beiden Fachexpertinnen 3 und 4, die an dieser Stelle hinzufügten, dass KI-unterstützte Bewerbungsverfahren zudem die Gefahr bergen, eine potenziell abschreckende Wirkung auf manche KandidatInnen zu haben. Dadurch entstehe wiederum das Risiko für ArbeitgeberInnen, vielversprechende BewerberInnen im Laufe des Recruiting-Prozesses zu verlieren, da diesen das Vertrauen in selbstlernende Technologien fehlt. Ähnliche Bedenken wurden auch von Dahm und Dregger (2019, S. 261) geäußert und im theoretischen Teil der Arbeit festgehalten.

Zuletzt erlangten drei der fünf interviewten Personalierinnen Konsens darüber, dass auch die Verwendung von kognitiven Anwendungen durch KandidatInnen zur Optimierung ihrer eigenen Lebensläufe und Motivationsschreiben eine mögliche Gefahrenquelle für BewerberInnen selbst darstelle. So legten sie dar, dass KI-getriebene Lösungen nicht nur Unternehmen bei ihren Personalgewinnungsambitionen unter die Arme greifen, sondern genauso Jobinteressierten bei der Aufwertung ihrer Bewerbungsdossiers unterstützen können. Derartige Technologien ermöglichen eine passgenaue Adaption der Bewerbungsunterlagen an die spezifischen Anforderungen bestimmter Stelleninserate und integrieren zeitgleich relevante Schlüsselbegriffe, um die Erfolgswahrscheinlichkeit einer Bewerbung zu erhöhen. Diese übermäßige Perfektionierung der Bewerbungsdokumente führe jedoch zu einer verzerrten Selbstrepräsentation, die von betreffenden KandidatInnen womöglich in späteren Phasen des Bewerbungsprozesses oder gar nach erfolgter Einstellung nicht mehr aufrechterhalten werden könne.

Rechtliche Sensibilisierung

Was die Sensibilisierung für die rechtlichen Aspekte des KI-Einsatzes in der österreichischen Recruiting-Branche betrifft, herrschte eine grundsätzliche Einigkeit zwischen den befragten Personalerinnen mit einer einzigen dargelegten abweichenden Meinung. Vier der interviewten Recruiterinnen gaben während des Gesprächs an, der Meinung zu sein, dass es noch einen erheblichen Verbesserungsbedarf in Bezug auf die rechtliche Sensibilisierung innerhalb des Personalsektors in Österreich gebe. Expertin 5 schätzte zwar das firmeneigene Bewusstsein für Systeme Künstlicher Intelligenz betreffende Rechtsfragen sehr hoch ein, schloss sich jedoch hinsichtlich des Fortschritts der österreichweiten Aufklärung für KI-bedingte Rechtsbelange den restlichen Gesprächsteilnehmerinnen an. Fachexpertin 4 hingegen legte die Ansicht dar, dass die Sensibilisierung für personenbezogene Daten im Recruiting traditionell immer schon eine hohe Bedeutung eingenommen und durch die Einführung der DSGVO eine neue Dimension an Intensität erreicht habe, worauf sie ihre Hypothese stützte, dass sich dadurch auch hinsichtlich der (datenschutz-)rechtlichen Perspektiven von KI bereits jetzt ein hoher Sensibilisierungsgrad in Österreich einstelle.

Gab es bei der Einschätzung des juristischen Bewusstseins in der Personalbeschaffungsindustrie noch eine kleine Divergenz im Antwortverhalten, so erlangten alle fünf Gesprächspartnerinnen Konsens darüber, dass nach wie vor eine Vielzahl an rechtlichen Unklarheiten in Zusammenhang mit der Integration von algorithmischen Lösungen in Personalgewinnungsprozesse bestehe. Zudem legten die befragten Recruiterinnen einstimmig dar, dass in vielen österreichischen Unternehmen aufgrund dieser gesetzlichen Ungewissheiten weiterhin eine gewisse Zurückhaltung hinsichtlich der aktiven Einbettung von KI herrsche. Dadurch würde auch die unternehmensseitige Übernahme von extern angebotenen KI-getriebenen Recruiting-Tools nur schleppend vorangehen. Richtet man den Blick auf konkrete KI-relevante Normensysteme, so wurde neben der DSGVO in zwei Interviews von einem zukünftigen Gesetz gesprochen, welches KI bald umfassend regulieren soll, wobei die genaue Bezeichnung des Regelwerks, die KI-VO, nicht namentlich genannt wurde. In Anbetracht der Frage, auf welche Kommunikationsinstrumente die Recruiting-Expertinnen persönlich zurückgreifen würden, um sich rechtliches Wissen rund um KI anzueignen, wurden vielfältige Informationsmittel genannt. Drei der fünf Interviewpartnerinnen gaben an, von ihren ArbeitgeberInnen regelmäßig umfassendes Informationsmaterial zu KI-zentrierten Rechtsthemen, etwa durch das firmeneigene Intranet oder in Form von internen Newslettern,

bereitgestellt zu bekommen. Darüber hinaus wurden als zusätzliche beliebte Wissenswerkzeuge LinkedIn, Branchenevents sowie professionelle Austausche innerhalb der österreichischen Recruiting-Community genannt.

Bewusstsein bezüglich algorithmengetriebener Diskriminierungsrisiken

In Hinblick auf die Bewältigung möglicher diskriminierender Auswirkungen auf KandidatInnen als Folge von KI-gesteuerten Recruiting-Prozessen brachten die beiden Expertinnen 3 und 4 hervor, dass die Thematik der unbeabsichtigten Diskriminierung gegenüber BewerberInnen im Personalwesen eine komplexe Herausforderung darstelle, mit der sich menschliche RecruiterInnen auch gänzlich abseits von Technologien Künstlicher Intelligenz konfrontiert sehen. So sei das Hegen von unbewusster Voreingenommenheit gegenüber KandidatInnen ein unwillkürliches Phänomen, dem sich menschliche EntscheidungsträgerInnen stellen und mit welchem sie bewusst umgehen müssen. Nun verhalte es sich jedoch so, wie von Gesprächsteilnehmerin 5 verdeutlicht wurde, dass jene demografischen Merkmale wie Geschlecht, Alter oder Herkunft, also die geschützten Merkmale nach §§ 3 und 17 GlBG, die es im Rahmen der Personalgewinnung neutral zu behandeln gelte, unter dem Einfluss von KI eine veränderte Gewichtungsdynamik erfahren. Die Fähigkeit kognitiver Maschinen zur raschen Verarbeitung umfangreicher Datenmengen könne laut der Fachexpertise von Probandin 5 in diesem Zusammenhang darin münden, dass Ungleichbehandlungsmuster bei der algorithmischen Personalauslese nicht nur kontinuierlich reproduziert, sondern auch um ein Vielfaches hochskaliert werden. Infolgedessen bestehet die Gefahr der Ausklammerung ganzer Profilgruppen von BewerberInnen, wodurch sich die negativen Auswirkungen möglicher diskriminierender Effekte bei der Anwendung von KI in der Personalbeschaffung als signifikant weitreichender und wesentlich gravierender zeigen als bei benachteiligenden Wahrnehmungsverzerrungen in herkömmlichen, nicht-digitalen Rekrutierungsunterfangen. Jene KI-induzierte Skalierungsgefahr wurde auch von Knobloch und Hustedt (2019, S. 7 und S. 13) erkannt, wie in Unterkapitel 3.4.2 ausgeführt.

Darüber hinaus zeigten die befragten Personalerinnen ein konformes Antwortmuster in Bezug auf die Annahme, dass sich die aktuelle unternehmensexige Einbindung von selbstlernenden Recruiting-Lösungen mit Blick auf die Sicherheit von BewerberInnen auf jene Prozessphasen des Bewerbungsverfahrens beschränken müsse, in denen, nach der derzeitigen Beschaffenheit und Qualität von Systemen Künstlicher Intelligenz, die algorithmische Diskriminierung von KandidatInnen gänzlich ausgeschlossen werden kann. Flächendeckend dürfe eine aktive

Integration von algorithmenbasierten Recruiting-Tools erst dann stattfinden, wenn durch die fortgeschrittene technologische Systementwicklung und die Verfeinerung der kognitiven Modellarchitektur eine restlose Prävention von KI-induzierten Diskriminierungsrisiken gewährleistet werden kann. Zu einer Übereinstimmung fanden die Probandinnen allerdings ebenfalls durch die Anerkennung der Tatsache, dass sich eine vollständige Vermeidung von algorithmischen Diskriminierungseffekten auch aus Systemprogrammierungssicht als höchst herausfordernd gestalte. Dafür wurden in den geführten Gesprächen zwei Gründe besonders hervorgehoben, die gleichermaßen im Vorfeld aus der Fachliteratur eruiert werden konnten. Auf der einen Seite nannten vier der fünf Fachexpertinnen die Gefahrenquelle der verzerrten Trainingsdaten, von welcher ein beträchtliches algorithmensteuertes Reproduktionsrisiko ausgehe. Dieses bestehe unabhängig von jeglicher technologischen Ausgestaltung von KI-Systemen und könne somit technisch auch nicht verhindert werden, sondern entspringe vielmehr den (vergangenen) gesellschaftlichen Dynamiken der sozialen Realität. So illustrierten die Interviewpartnerinnen, dass in Berufsbereichen, in denen historisch überwiegend Männer eingestellt und beschäftigt wurden, die zu Lernzwecken einer KI zur Verfügung stehenden Datenpunkte als logische Konsequenz hauptsächlich männliche Mitarbeiter abbilden, woraus sich ergebe, dass die KI-basierten Ausgabeergebnisse gleichermaßen mehrheitlich auf Männer ausgerichtet seien. Somit könnten Frauen, die in solchen Arbeitssektoren Fuß fassen wollen, durch die weibliche Unterrepräsentation in den historischen Trainingsdaten möglicherweise diskriminiert werden. Demnach könne also ein verzerrtes Datenmaterial dazu führen, dass systemnutzende ArbeitgeberInnen durch den benachteiligenden Output einer KI-Anwendung in Diskriminierungsbelangen in Anspruch genommen werden.

Auf der anderen Seite wurde von Expertin 5 die Gefahr der mittelbaren KI-induzierten Diskriminierung zur Sprache gebracht, wenngleich diese während des Gesprächsverlaufs nicht unter dem juristischen Fachterminus benannt wurde. Die befragte Recruiterin illustrierte dabei, dass in Österreich derzeit immer noch mehr Frauen, beispielsweise aufgrund der Elternschaft, in Teilzeit arbeiten. Bewerbe sich nun jedoch ein Mann auf eine ausgeschriebene Teilzeitstelle, könnte eine KI in diesem Fall ein potenzielles Aussortieren des Bewerbers erwirken, da ihr bisheriges Lernmaterial stark von weiblichen Arbeitsmustern geprägt sei. Bei genanntem Beispiel korreliert das allem Anschein nach neutrale Merkmal der „Teilzeitbeschäftigung“ mit dem geschützten Attribut des „Geschlechts“, was bei einer benachteiligenden (Vor-)Auswahl zweifelsohne (mittelbare) diskriminierende Auswirkungen auf bestimmte BewerberInnen nach

sich ziehen kann, wie dies bereits im theoretischen Teil dieser Arbeit in Unterkapitel 4.2.3 diskutiert wurde.

Hinsichtlich konkreter Maßnahmen, mit Hilfe derer KI-erzeugten Diskriminierungsgefahren entgegengesteuert werden kann, nannten die Probandinnen zum einen die Qualitätskontrolle in Form von menschlichen Eingriffen und zum anderen die Bewusstseinsstärkung gegenüber algorithmischen Verzerrungen unter RecruiterInnen. Mit der Forderung nach einem technologischen Design kognitiver Systeme, welches menschliches Einwirken zulässt, stehen die dargelegten Sichtweisen der befragten Personalerinnen in Einklang mit den Bestimmungen aus Art. 14 Abs. 4 lit. e des kommissionellen Verordnungsentwurfs der bevorstehenden KI-VO. Darüber hinaus tragen die erörterten Standpunkte der Expertinnen zusätzlich dem Umstand Rechnung, dass ein vollständig automatisiertes Bewerbungsverfahren ohne manuelles Zutun menschlicher Personalverantwortlicher ohnehin auf die starren gesetzlichen Grenzen des Art. 22 DSGVO stößt. Fachexpertin 5 warf zuletzt noch die Sichtweise ein, dass sich durch eine ständige Überprüfung sämtlicher von einer selbstlernenden Maschine generierten Ausgabewerte durch Menschenhand die durch KI anvisierte Arbeitserleichterung nicht einstellen würde, weswegen sie den Mittelweg einer stichprobenartigen Aufsicht vorschlug.

Sensibilisierung in Bezug auf datenschutzrechtliche Aspekte

In Bezug auf das Verhältnis zwischen KI und dem Schutz personenbezogener Daten hob Probandin 4 hervor, dass die Materie des Datenschutzes für das Personalwesen seit jeher ein hochrelevantes Anliegen darstelle, welches durch die Einführung innovativer datenerhebender Technologien erneut an zusätzlicher Bedeutung gewinne. Wenngleich die Sicherheit persönlicher Informationen im Zusammenhang mit Systemen Künstlicher Intelligenz aufgrund der Masse an den von ihnen verarbeiteten Datenmengen verstärkt in den Fokus gerückt werde, machte die befragte Personalerin deutlich, dass es im KI-Kontext die gleichen datenschutzrechtlichen Aspekte zu beachten gelte, wie in analogen datenverarbeitenden Recruiting-Prozessen auch. Dem schloss sich Gesprächsteilnehmerin 3 an, die unterstrich, dass das Erfordernis für einstellende ArbeitgeberInnen, die gewohnte Einwilligung beteiligter BewerberInnen in die Erhebung ihrer personenbezogenen Daten einzuholen, unabhängig davon bestehen bleibe, ob diese mit kognitiven Rekrutierungsanwendungen arbeiten oder nicht. Damit wiesen die beiden befragten Personalerinnen richtigerweise auf die im Theorieabschnitt veranschaulichte Technologieneutralität der DSGVO hin. Ungeachtet der Tatsache, dass die datenschutzrechtlichen Anforderungen für Unternehmen, unbeeinflusst von

der Nutzung von KI in ihren Bewerbungsprozessen, dieselben sind, waren sich die befragten Personalerinnen 2 und 4 dennoch einig, dass die rechtliche Einordnung von KI unter das bestehende Regelwerk der DSGVO aufgrund ihrer Neuartigkeit eine juristische Herausforderung demonstrieren.

In Hinblick auf die möglichen Sicherheitsrisiken für die persönlichen Informationen von KandidatInnen hinsichtlich einer Datenverarbeitung durch algorithmenbasierte Recruiting-Tools brachten die Fachexpertinnen 1, 2 und 5 jeweils die von Martini (2019, S. 28-29) benannte „Blackbox“-Problematik zur Sprache. Die drei interviewten Recruiterinnen gaben an, diese als eine der größten Gefahrenquellen für die Vertraulichkeit von personenbezogenen Daten zu sehen, da durch die unklare Handhabung und Verwertung der bereitgestellten Daten durch selbstlernende Technologien auch die daraus resultierenden Lernvorgänge und Schlussfolgerungen intransparent bleiben. Zudem äußerten drei der befragten Personalerinnen Bedenken gegenüber der Umsetzbarkeit der Löschpflicht von personenbezogenen Daten gemäß Art. 17 Abs. 1 lit. b DSGVO. Wie bereits im Theoriepart dargelegt, normiert jener Artikel das Recht des Einzelnen, die Löschung der eigenen personenbezogenen Daten von datenerhebenden Stellen unter bestimmten Bedingungen zu verlangen, beispielsweise durch den Widerruf der ehemals abgegebenen Einwilligung in den Datenverarbeitungsprozess (Art. 17 Abs. 1 lit. b DSGVO). In Zusammenhang damit stellten die Gesprächsteilnehmerinnen die technische Möglichkeit in Frage, einmal in KI-Systeme eingespeiste Datenpunkte im Nachgang wieder eliminieren zu können, insbesondere angesichts der kontinuierlichen Lernfähigkeit solcher Lösungen aus den zugeführten Informationen. Probandin 5 brachte dazu hervor, sich vorstellen zu können, dass es in denjenigen Fällen, in denen selbstlernende Recruiting-Anwendungen die persönlichen Datenwerte von BewerberInnen nicht nur für eine datengetriebene Einschätzung der individuellen Jobeignung, sondern zusätzlich für Lern- und Trainingszwecke verwertet, einer ergänzenden Zustimmung der Betroffenen bedürfe. Jene Auffassung findet sich gleichermaßen in der DSGVO, genauer in Art. 6 Abs. 4 wieder, welcher kodifiziert, dass es für eine rechtmäßige Folgeverarbeitung eines nicht mit dem anfänglichen Datenerhebungsmotiv kompatiblen Zwecks einer neuen Rechtsgrundlage bedarf, wie etwa einer neuerlichen Zustimmung in die anschließende Datenverwertung durch beteiligte BewerberInnen.

Neben den diversen Ausprägungen von KI-bezogenen Sicherheitsgefahren für personenbezogene Datensätze wurden die fünf Gesprächspartnerinnen ebenfalls über den

Umgang mit diesen befragt. Im Rahmen dessen illustrierten die Recruiterinnen einstimmig die Bedeutsamkeit, ausschließlich vertrauenswürdige und unternehmensseitig gründlich geprüfte kognitive Technologien einzusetzen und bei der innerbetrieblichen Integration von algorithmenbasierten Rekrutierungssystemen mit zuverlässigen und seriösen HerstellerInnen zusammenzuarbeiten. Expertin 5 betonte an dieser Stelle die entscheidende Relevanz der Unterscheidung zwischen extern eingekauften und intern entwickelten KI-Lösungen. Dabei verdeutlichte sie die Signifikanz der Programmierung unternehmenseigener Anwendungen Künstlicher Intelligenz, da durch den externen Bezug algorithmischer Recruiting-Tools etwaige Unsicherheiten bezüglich der Informationsherkunft bestehen sowie Datenqualitätsstandards vorliegen können, die sich nicht im Einklang mit den Gepflogenheiten der systemeinsetzenden ArbeitgeberInnen zeigen. Weiterführend stimmten die befragten Personalerinnen darin überein, dass es im Verantwortungsbereich jener Unternehmen liege, die algorithmische Systeme im Rahmen ihrer Rekrutierungsbestrebungen anwenden, dies ihren BewerberInnen auch konsequent offenzulegen und diese im Detail darüber zu informieren, welche Prozessphasen davon betroffen seien und welcher Zweck durch die Einbeziehung von KI verfolgt werde. Damit harmonieren die von den Fachexpertinnen dargelegten Einschätzungen mit Art. 68c KI-VO_P, welcher ArbeitgeberInnen, die im Rahmen ihrer innerbetrieblichen Personalauswahlverfahren selbstlernende Technologien nutzen, in die Pflicht nimmt, betroffene BewerberInnen über die Anwendung dieser detailliert in Kenntnis zu setzen (Art. 68c KI-VO_P). Jene unternehmenseitige Informationspflicht umfasse den Fachexpertinnen zufolge jedoch ebenfalls die transparente Offenbarung der Eventualität, dass KI-getriebene Entscheidungen möglicherweise nicht vollständig erklärbar sind, damit sich Jobsuchende jenem Risiko bewusst sind und demnach einen informierten Entschluss darüber fassen können, ob sie an derartigen Bewerbungsverfahren teilnehmen möchten.

Zuletzt legten die Gesprächsteilnehmerinnen dar, dass es sich für die Erreichung der angestrebten Transparenz und Aufklärung der BewerberInnen unerlässlich zeige, dass zuständige RecruiterInnen von ihren ArbeitgeberInnen umfassende technische und rechtliche Schulungen zu den verwendeten kognitiven Recruiting-Anwendungen erhalten, um etwaige Rückfragen von KandidatInnen zu den Funktionsweisen der Systeme angemessen beantworten zu können. Dazu unterstrichen die beiden befragten Probandinnen 1 und 3 die Notwendigkeit fachkundiger IT-Abteilungen in KI-einsetzenden Unternehmen, die jene technischen Rückfragen von KandidatInnen versiert beantworten können, die die Expertise der beteiligten Personalverantwortlichen übersteigen.

5.4.3 Zukunftsprognosen für KI im Personalwesen

Veränderungen des Berufsbilds von RecruiterInnen

Abschließend wurden die fünf Fachexpertinnen darum gebeten, eine Einschätzung dessen abzugeben, wie sich das Tätigkeitsprofil von Personalverantwortlichen durch die kontinuierliche Einbeziehung von KI im Recruiting möglicherweise in Zukunft verschieben könnte. Die jeweils dargelegten Zukunftsprognosen stimmten dahingehend überein, dass die wachsende Integration von Technologien Künstlicher Intelligenz im Personalwesen nicht zu einer Ersetzbarkeit der Berufsgruppe der RecruiterInnen führen, sondern gegenteilig die zunehmende Bedeutung des menschlichen Faktors für innerbetriebliche Rekrutierungsstrategien akzentuiieren werde. Den interviewten Recruiterinnen zufolge zeige sich dies insbesondere durch die anhaltende Unersetzbarkeit menschlicher EntscheidungsträgerInnen, insbesondere bei der Bewertung jener vielschichtigen und facettierten Eigenschaften und Kompetenzen von BewerberInnen, die nicht allein anhand von kognitiven Analysen ermittelt werden können. Das Berufsbild von PersonalerInnen werde demnach durch die Einbindung von algorithmischen Anwendungen nicht etwa geshmälert, sondern vielmehr durch die KI-bezogene Reduzierung von rigiden, administrativen Tätigkeiten und die Optimierung von wiederkehrenden Arbeitsabläufen entlastet und gestärkt. Dies würde wiederum darin resultieren, dass Personalverantwortlichen zusätzliche zeitliche Ressourcen einerseits für die Kernaufgaben des Recruitings, wie beispielsweise die Interviewführung oder die Betreuung von KandidatInnen, sowie andererseits für die Übernahme neuer Arbeitsschwerpunkte oder Projekte zur Verfügung stehen. Probandin 1 veranschaulichte in diesem Zusammenhang, dass jene KI-bedingte Neuausrichtung des Tätigkeitsprofils von RecruiterInnen auch dazu führen könne, dass sich der Aufbau sehr großer und umfangreicher HR-Abteilungen, wie sie oftmals in Konzernumgebungen vorkommen, ändert: Rein administrative Personalfunktionen könnten reduziert werden, während der Bedarf an Jobprofilen, die auf den intensiven Kontakt mit BewerberInnen ausgelegt sind, möglicherweise sogar steigen könnte.

Darüber hinaus erlangten die konsultierten Expertinnen 1, 2 und 3 darüber Einigkeit, dass die Transformation des Personalwesens hin zur Integration von KI in bestehende Rekrutierungsabläufe nicht für alle Beteiligten reibungslos verlaufen werde. So bestehe laut den Erfahrungsberichten der drei interviewten Recruiterinnen bei langjährig etablierten und erfahrenen Personalverantwortlichen vermehrt eine ablehnende Haltung gegenüber

algorithmischen Personalunterstützungssystemen, wodurch es an dieser Stelle in der Zukunft einiges an Aufklärungsarbeit und Angstnehmen bedürfen werde.

Zukünftig notwendige Fähigkeiten und Kompetenzen

Die Veränderungen durch die voranschreitende Digitalisierung und die Implementierung neuartiger Technologien wie KI erfordern ebenfalls ein neues Spektrum an Kompetenzen unter den betroffenen PersonalerInnen. An erster Stelle nannten die befragten Fachexpertinnen hierbei die technischen Fähigkeiten, die ihrer Meinung nach durch die wachsende Nutzung von selbstlernenden Technologien im Personalwesen von betroffenen RecruiterInnen ausgebaut werden müssen. Hierzu sollten KI-einsetzende Unternehmen zum einen geeignete Schulungen anbieten sowie zum anderen eine enge Kooperation und Zusammenarbeit zwischen Personal- und IT-Abteilungen fördern. So solle sichergestellt werden, dass sich beteiligte Personalverantwortliche das notwendige technische Know-how aneignen, welches notwendig ist, um algorithmische Analysen und Outputs folgerichtig interpretieren sowie Rückfragen von KandidatInnen angemessen beantworten zu können. Zudem gaben drei der fünf Gesprächspartnerinnen an, den Erwerb von rechtlichem Fachwissen im Bereich KI als notwendige Voraussetzung anzusehen, um als RecruiterInnen die Herausforderung der algorithmischen Transformation erfolgreich bewältigen zu können. Dabei stimmten die Probandinnen dahingehend überein, dass mit KI arbeitende Personalverantwortliche ein fundiertes Verständnis für den zulässigen Handlungsspielraum algorithmenbasierter Recruiting-Tools haben müssen. Dies sei zudem essenziell, um unternehmensseitig eine professionelle Außenwirkung BewerberInnen gegenüber gewährleisten zu können. Darüber hinaus wurden Offenheit und Lernbereitschaft in Bezug auf Systeme Künstlicher Intelligenz als unumgängliche Kompetenzen für einen effektiven Umgang mit jener innovativen Technologie hervorgehoben. Dies sei den interviewten Gesprächsteilnehmerinnen zufolge genauso wichtig wie das eigenständige Denken sowie das kritische Hinterfragen von algorithmisch generierten Ausgabeergebnissen. Es gelte, den kognitiv erzeugten Outputs nicht bedenkenlos zu vertrauen, sondern das eigene Urteilsvermögen bei KI-getriebenen Personalentscheidungen walten zu lassen. Zuletzt betonte Fachexpertin 5, dass sich die Sensibilisierung von RecruiterInnen für die Möglichkeit KI-induzierter Diskriminierung wie auch für potenzielle Datenschutzrisiken als integraler Bestandteil einer gewinnbringenden Handhabung von KI in zukünftigen Personalbeschaffungsstrategien zeige.

6 Conclusio

In der vorliegenden Masterarbeit wurde eingehend untersucht, wie sich die zunehmende Integration von Systemen Künstlicher Intelligenz auf innerbetriebliche Personalbeschaffungsprozesse auswirkt und welche Rolle algorithmische Lösungen damit in der voranschreitenden digitalen Transformation des Personalwesens einnehmen. Durch die umfassende Analyse der rechtlichen Dimensionen sowie der praktischen unternehmerischen Implikationen in Zusammenhang mit der wachsenden Einbindung von kognitiven Technologien in bestehende Bewerbungsprozesse konnten grundlegende Erkenntnisse gewonnen werden, die einen wertvollen Beitrag zur aktuellen Diskussion um den Einsatz von KI im Personalbereich zu leisten vermögen.

Die Forschung verdeutlichte, dass KI-Anwendungen dem Recruiting durch die Förderung von Schnelligkeit und Präzision bestehender Personalgewinnungsbestrebungen einen wertvollen Digitalisierungsschub zu bescheren und Verfahrensschritte somit effizienter und innovativer auszugestalten vermögen (Wittram-Schwardt & Bogs, 2021, S. 164). Gleichzeitig bergen sie jedoch auch eine Reihe ernstzunehmender Herausforderungen für die europäische wie auch nationale Rechtskulisse, insbesondere in Bezug auf den Schutz und die Sicherheit von personenbezogenen Daten, die Transparenz algorithmischer Systeme sowie die Gegebenheit verzerrter, diskriminierender KI-Entscheidungen. Als unabdingbar für die im Zentrum dieser Arbeit stehende Forschungsthematik erwies es sich demnach, KI-basierte Rekrutierungsanwendungen rechtlich systematisch und präzise einzuordnen. In Hinblick auf die DSGVO wurde schnell ersichtlich, dass bereits die Einhaltung der datenschutzrechtlich verankerten Grundsätze aus Art. 5 Abs. 1 DSGVO durch die technischen Anforderungen und die Beschaffenheit der Systemarchitektur algorithmenbasierter Lösungen erschwert wird. Primär hervorzuheben sind dabei die Grundprinzipien der Transparenz (Art. 5 Abs. 1 lit. a DSGVO), der Zweckbindung (Art. 5 Abs. 1 lit. b DSGVO) und der Datenminimierung (Art. 5 Abs. 1 lit. c DSGVO), die den bestehenden Konflikt zwischen Datenschutzrecht und KI-Technologien besonders evident machen. Zudem stellt sich der „Blackbox“-Charakter algorithmenbasierter Systeme regelmäßig einer Nachvollziehbarkeit und Rückverfolgbarkeit kognitiver Entscheidungsfindung in den Weg, was KI-nutzende ArbeitgeberInnen bei der Konformität gegenüber den Informations- und Offenlegungsanforderungen aus Art. 13 Abs. 2 lit. f iVm Art. 15 Abs. 2 lit. h DSGVO behindert (Herdes, 2020, S. 98). Letztlich bremst der gesetzlich verankerte Schutz vor vollautomatisierter Urteilsbildung nach Art. 22 DSGVO die

Auslagerung des gesamten Recruiting-Wertschöpfungskreislaufs an selbstlernende Maschinen, ohne dass menschliche Personalverantwortliche in das Zustandekommen finaler Personalentscheidungen eingebunden sind.

Im Lichte der potenziellen Diskriminierungsanfälligkeit computergestützter Systeme konnten verschiedene Ursachen für benachteiligende algorithmische Ausgabeergebnisse identifiziert werden. Die möglichen Gründe hierfür beginnen bereits in der Trainingsphase KI-basierter Recruiting-Tools durch verzerrte und ungleichmäßige Datensets (Kolleck & Orwat, 2020, S. 33-34), erstrecken sich im Weiteren über etwaige subjektive diskriminierungsbehaftete Vorbehalte der EntwicklerInnen und ProgrammiererInnen bei der Modellierung der eingesetzten kognitiven Anwendungen (Martini, 2019, S. 335) und reichen bis hin zu dem Umstand, dass algorithmenbasierte Technologien zwar Korrelationen in den ihr zugeführten Informationen identifizieren, jedoch die zugrundeliegenden kausalen Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge zwischen den Datenpunkten nicht berücksichtigen können (Wildhaber et al., 2019, S. 461-462). Parallel zu Diskriminierungen im analogen Beschäftigungskontext wird auch in Bezug auf algorithmische Benachteiligungen zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung nach § 5 und § 9 GlBG unterschieden, wobei sich Fälle der mittelbaren Schlechterstellung im KI-Kontext regelmäßig auf indirekte statistische Benachteiligungen anhand von Stellvertretervariablen stützen. Möchten jene, die von diskriminierenden Urteilen kognitiver Maschinen betroffen sind, gegen diese vorgehen, so gewährt das GlBG diesen zwar eine Beweiserleichterung in Form von Indizienbeweisen nach § 12 Abs. 12 und § 26 Abs. 12 GlBG, die tatsächliche Glaubhaftmachung einer automatisierten diskriminierungsbehafteten Personalentscheidung gestaltet sich für involvierte KandidatInnen dennoch als schwieriges Unterfangen. Dies ist zum einen erneut auf die unnachgiebige Intransparenz und Undurchsichtigkeit selbstlernender Systeme zurückzuführen und lässt sich zum anderen im fehlenden Zugang zu den Vergleichsdaten anderer, erfolgreicherer BewerberInnen verorten (Hacker, 2018, S. 27). Offenkundig wurde durch die erfolgte Einordnung ungerechtfertigter kognitiver Diskriminierungen unter das österreichische GlBG, dass insbesondere jenes KI-bedingte Abstellen auf Korrelationen statt auf Kausalitäten die kausalitätsgebundene Rechtslandschaft deutlich herausfordert.

Konnten in der einschlägigen Fachliteratur mannigfaltige KI-getriebene Recruiting-Tools identifiziert werden, so kristallisierte sich in den fünf geführten ExpertInnen-Interviews schnell heraus, dass die tatsächliche Implementierung von selbstlernenden Anwendungen in der

österreichischen Recruiting-Praxis bislang eher zögerlich erfolgt. Insbesondere zeigte sich, dass KI bisher noch nicht konkret für die (Vor-)Auswahl von KandidatInnen zum Einsatz gelangt, sondern bis dato vielmehr darauf ausgerichtet ist, verantwortlichen PersonalerInnen bei Formulierungsschwierigkeiten sowie bei der gezielten Suche und Filterung geeigneter KandidatInnen unter die Arme zu greifen. Erklären lässt sich jene Zurückhaltung trotz zunehmender Verfügbarkeit von KI-Technologien dadurch, dass die bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen eine klare rechtliche Richtung für den Einsatz kognitiver Lösungen im Personalbereich bisweilen noch vermissen haben lassen. Die Komplexität des normativen Umfelds und der damit einhergehende rechtliche Klärungsbedarf in den Bereichen des Datenschutzes und der Diskriminierungsvorbeugung führen dabei bei österreichischen ArbeitgeberInnen aktuell noch zu vorsichtigen und abwartenden Haltungen in Bezug auf die unternehmensseitige Nutzung von KI. Diese Rechtsunsicherheit lässt sich jedoch durch die in Aussicht stehende KI-VO schmälern, die KI-gestützte Rekrutierungsanwendungen als hochriskant einstuft und damit eine eindeutige juristische Linie vorgibt.

Rekrutierende Unternehmen sind gut damit beraten, der voranschreitenden Entwicklung von selbstlernenden Maschinen im Personalwesen mit Bedacht und einem umfassenden Bewusstsein für potenzielle KI-induzierte Risiken entgegenzutreten. Die Integration von algorithmenbasierten Systemen in Recruiting-Abteilungen eröffnet zweifellos neue Perspektiven, birgt jedoch auch umfassende rechtliche Herausforderungen. Angesichts dieser sollten einstellende ArbeitgeberInnen nicht nur die technologischen Aspekte von KI-getriebenen Rekrutierungslösungen berücksichtigen, sondern auch ihre juristischen Implikationen, insbesondere in Hinblick auf das Antidiskriminierungs- und das Datenschutzrecht. Zudem ist es für einen rechtssicheren Übergang in die digitale Transformation unumgänglich, dass sich Unternehmen frühzeitig mit den sie betreffenden Auflagen aus der bevorstehenden KI-VO befassen und entsprechende Vorkehrungen treffen. Ein tiefgreifendes Verständnis der KI-betreffenden rechtlichen Rahmenbedingungen und ein proaktiver sowie vorausschauender Umgang mit möglichen Gefahrenquellen sollten das unternehmerische Selbstverständnis prägen, um das von kognitiven Technologien ausgehende Chancenpotenzial optimal ausschöpfen zu können, während gleichzeitig sowohl Datenlage als auch Rechtsposition von BewerberInnen geschützt werden.

Literaturverzeichnis

- Anslinger, J. (2021). *Faire KI – (wie) geht das?* IFZ – Interdisziplinäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur.
- Artikel-29-Datenschutzgruppe. (2018). *Leitlinien zu automatisierten Entscheidungen im Einzelfall einschließlich Profiling für die Zwecke der Verordnung 2016/679 (WP251rev.01)*.
- Artikel-29-Datenschutzgruppe. (2018b). *Leitlinien in Bezug auf die Einwilligung gemäß Verordnung 2016/679 (WP259rev.01)*.
- Baracas, S. & Selbst, A. D. (2016). Big Data's Disparate Impact. *California Law Review*, 104(3), 671-732.
- Blum, B. & Kainer, F. (2019). Rechtliche Aspekte beim Einsatz von KI in HR: Wenn Algorithmen entscheiden. *PERSONALquarterly*, 71(3), 22-27.
- Böhm, S. H., Linnyk, O., Jäger, W. & Teetz, I. (2021). KI im Recruiting: Anwendungsfelder, Entwicklungsstand und Anwendungsbeispiele aus der Praxis. In T. Barton & C. Müller (Hrsg.), *Künstliche Intelligenz in der Anwendung: Angewandte Wirtschaftsinformatik* (S. 195-218). Springer Vieweg.
- Bomhard, D. (2019). *Automatisierung und Entkollektivierung betrieblicher Arbeitsorganisation: Herausforderungen einer digitalen Arbeitswelt*. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Brodil, W. & Gruber-Risak, M. (2022). *Arbeitsrecht in Grundzügen* (11. Aufl.). LexisNexis ARD ORAC.
- Burtscher, B., Fellner, M.-L. & Raabe-Stuppnig, K. (2023). Klassifizierung und Risikobewertung von KI-Systemen nach dem Entwurf für ein EU Gesetz über Künstliche Intelligenz. *ZIIR*, 4, 382-398.
- Butarelli, G. (2016, 8. November). *A smart approach: counteract the bias in artificial intelligence*. European Data Protection Supervisor. https://www.edps.europa.eu/press-publications/press-news/blog/smarter-approach-counteract-bias-artificial-intelligence_en
- Buxmann, P. & Schmidt, H. (2021). *Künstliche Intelligenz: Mit Algorithmen zum wirtschaftlichen Erfolg* (2. Aufl.). Springer Gabler.
- Chui, M., Kamalnath, V. & McCarthy, B. (2020, 17. November). *An executive's guide to AI*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/an-executives-guide-to-ai>
- Dahm, M. & Dregger, A. (2019). Der Einsatz von künstlicher Intelligenz im HR: Die Wirkung und Förderung der Akzeptanz von KI-basierten Recruiting-Tools bei potenziellen Nutzern. In B. Hermeier, T. Heupel & S. Fichtner-Rosada (Hrsg.), *Arbeitswelten der Zukunft: Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert* (S. 250-270). Springer Gabler.

- De Barros Fritz, R. & von Lewinski, K. (2018). Arbeitgeberhaftung nach dem AGG infolge des Einsatzes von Algorithmen bei Personalentscheidungen. *NZA*, 10, 620-625.
- Deese, J. & Kaufman, R. (1957). Serial effects in recall of unorganized and sequentially organized verbal material. *Journal of experimental psychology*, 54(3), 180-187.
- Denga, M. (2023). Konformitätsbewertung von KI-Systemen. *ZfPC*, 154-158.
- Dresing, T. & Pehl, T. (2018). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse: Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (8. Aufl.). Eigenverlag.
- Dudler, L. (2020). Wenn Bots übernehmen – Chatbots im Recruiting. In T. Verhoeven (Hrsg.), *Digitalisierung im Recruiting: Wie sich Recruiting durch künstliche Intelligenz, Algorithmen und Bots verändert* (S. 102-110). Springer Gabler.
- Dürager, S. (2019). Künstliche Intelligenz – eine besondere Art des Profiling nach der DSGVO. In D. Jahnel (Hrsg.), *Datenschutzrecht. Jahrgang 2019* (S. 375-393). Neuer Wissenschaftlicher Verlag.
- Dzida, B. & Groh, N. (2018). Diskriminierung nach dem AGG beim Einsatz von Algorithmen im Bewerbungsverfahren. *Neue Juristische Wochenschrift: NJW*, 71(27), 1917-1922.
- Eichinger, J. (2010). Glaubhaftmachung einer Diskriminierung. *DRdA*, 2, 137-142.
- Ettl-Huber, S. (2021). Chancen und Risiken von Digitalisierung und Artificial Intelligence im HR-Management. In S. Ettl-Huber, C. Kummer, N. Trinkl, C. Pfeiffer & A. Baldwin (Hrsg.), *Artificial Intelligence und Digital Recruiting im Human Resource Management* (24. Band, S. 33-54). Leykam.
- Franken, S., Prädikow, L. & Mauritz, N. (2022). *Künstliche Intelligenz in der Personalbeschaffung – Chancen, Herausforderungen und Handlungsempfehlungen*. Kompetenzzentrum Arbeitswelt.Plus.
- Froschauer, U. & Lueger, M. (2020). *Das qualitative Interview: Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme* (2. Aufl.). Facultas Verlags- und Buchhandels AG.
- Fülop, T. (2023). AI Act: Das Ende europäischer Innovation oder Gefahr für den Datenschutz? – eine Relativierung. *Dako*, 4, 82-84.
- Gärtner, C. (2020). *Smart HRM: Digitale Tools für die Personalarbeit*. Springer Gabler.
- Gausling, T. (2018). Künstliche Intelligenz und DSGVO. In J. Taeger (Hrsg.), *Rechtsfragen digitaler Transformation* (S. 519-544). OlWIR Oldenburger Verlag für Wirtschaft, Informatik und Recht.
- Gesellschaft für Informatik. (2018). Technische und rechtliche Betrachtungen algorithmischer Entscheidungsverfahren: Gutachten der Fachgruppe Rechtsinformatik der Gesellschaft für Informatik e.V. im Auftrag des Sachverständigenrats für Verbraucherfragen. *Studien und Gutachten im Auftrag des Sachverständigenrats für Verbraucherfragen*.

- Gorzala, J. (2021). Regulating Robots – Entwurf des Artificial Intelligence Act. *RdW_digitalOnly*, 34(17).
- Greif, E. & Kullmann, M. (2021). Algorithmenbasiertes Personalrecruiting: Antidiskriminierungs- und datenschutzrechtliche Aspekte. *ZAS*, 13(2), 61-70.
- Greiner, C. (2022). Algorithmenbasierte Personalentscheidungen und Art 22 DSGVO: In welchem Umfang steht Art 22 DSGVO algorithmenbasierten Personalentscheidungen entgegen? *ZAS*, 43(5), 258-262.
- Gronwald, K. (2023). *Globale Kommunikation und Kollaboration: Globale Supply Chain Netzwerk-Integration, interkulturelle Kompetenzen, Arbeit und Kommunikation in virtuellen Teams*. Springer Vieweg.
- Grotenhermen, J. G., Oldeweme, A., Bruckes, M. & Uhlending, L. (2020). Künstliche Intelligenz im Personalwesen: Studie zur Akzeptanz von Entscheidungen intelligenter Systeme. *ZFO*, 1, 4-9.
- Hacker, P. (2018). Teaching fairness to artificial intelligence: Existing and novel strategies against algorithmic discrimination under EU law. *Common Market Law Review*, 55(4), 1143-1185.
- Haidinger, V. (Stand 1.12.2022, rdb.at). Art 22 DSGVO: Automatisierte Entscheidungen im Einzelfall einschließlich Profiling. In R. Knyrim (Hrsg.), *Der DatKomm: Praxiskommentar zum Datenschutzrecht*. Manz Verlag Wien.
- Helminger, J. (2022). Datenschutzrechtliche Herausforderungen bei der Verwendung von Trainingsdaten. *EALR*, 7(1), 46-54.
- Herbst, F. (2023). KI-Verordnung – die Regulierung Künstlicher Intelligenz: Wie plant die EU, zukünftig die Verwendung von Künstlicher Intelligenz zu regulieren und wie wird sich dies praktisch auswirken? *ecolex*, 2, 98-101.
- Herdes, D. (2020). Datenschutzrechtliche Herausforderungen beim Einsatz von KI im Bewerbungsverfahren. *CB*, 4, 95-99.
- Höndl, E. (Stand 1.12.2018, rdb.at). Art 4 DSGVO: Begriffsbestimmungen. In R. Knyrim (Hrsg.), *Der DatKomm: Praxiskommentar zum Datenschutzrecht*. Manz Verlag Wien.
- Holtbrügge, D. (2017). *Personalmanagement* (7. Aufl.). Springer Gabler.
- Hötzendorfer, W., Tschohl, C. & Kastelitz, M. (Stand 7.5.2020, rdb.at). Art 5 DSGVO: Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten. In R. Knyrim (Hrsg.), *Der DatKomm: Praxiskommentar zum Datenschutzrecht*. Manz Verlag Wien.
- Illibauer, U. (Stand 1.12.2021, rdb.at). Art 13 DSGVO: Informationspflicht bei Erhebung von personenbezogenen Daten bei der betroffenen Person. In R. Knyrim (Hrsg.), *Der DatKomm: Praxiskommentar zum Datenschutzrecht*. Manz Verlag Wien.

- Jäger, W. & Teetz, I. (2021). Digitalisierung im Recruiting. In T. Petry & W. Jäger (Hrsg.), *Digital HR: Smarte und agile Systeme, Prozesse und Strukturen im Personalmanagement* (2. Aufl., S. 265-281). Haufe.
- Jaksch, C. (2020). *Datenschutzrechtliche Fragen des IT-gestützten Arbeitsplatzes: Grundrechtsschutz in einem Konzern vor dem Hintergrund neuer Technologien*. Springer Gabler.
- Kanning, U. P. (2018). *Standards der Personaldiagnostik: Personalauswahl professionell gestalten* (2. Aufl.). Hogrefe Verlag GmbH & Company KG.
- Kanning, U. P. (2021). Künstliche Intelligenz in der Eignungsdiagnostik. In H. Tirrel, L. Winnen & R. Lanwehr (Hrsg.), *Digitales Human Resource Management: Aktuelle Forschungserkenntnisse, Trends und Anwendungsbeispiele* (S. 17-27). Springer Gabler.
- Kaplan, J. (2017). *Künstliche Intelligenz: Eine Einführung*. MITP-Verlags GmbH & Co. KG.
- Kastelitz, M., Hötzendorfer, W. & Tschohl, C. (Stand 7.5.2020a, rdb.at). Art 9 DSGVO: Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten. In R. Knyrim (Hrsg.), *Der DatKomm: Praxiskommentar zum Datenschutzrecht*. Manz Verlag Wien.
- Kastelitz, M., Hötzendorfer, W. & Tschohl, C. (Stand 7.5.2020b, rdb.at). Art 6 DSGVO: Rechtmäßigkeit der Verarbeitung. In R. Knyrim (Hrsg.), *Der DatKomm: Praxiskommentar zum Datenschutzrecht*. Manz Verlag Wien.
- Kayser-Bril, N. (2021, 8. September). *LinkedIn: Bewerber:innen aus dem Ausland „nicht geeignet“*. AlgorithmWatch. <https://algorithmwatch.org/de/linkedin-bewerbung-diskriminierung/>
- Kirste, M. & Schürholz, M. (2019). Einleitung: Entwicklungswege zur KI. In V. Wittpahl (Hrsg.), *Künstliche Intelligenz: Technologie, Anwendung, Gesellschaft* (S. 21-33). Springer Vieweg.
- Knobloch, T. & Hustedt, C. (2019). *Der maschinelle Weg zum passenden Personal: Zur Rolle algorithmischer Systeme in der Personalauswahl*. Stiftung Neue Verantwortung e.V. & Bertelsmann Stiftung.
- Kolleck, A. & Orwat, C. (2020). Mögliche Diskriminierung durch algorithmische Entscheidungssysteme und maschinelles Lernen – ein Überblick. *Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag (TAB)*, 24.
- Kreutzer, R. T. & Sirrenberg, M. (2019). *Künstliche Intelligenz verstehen: Grundlagen – Use-Cases – unternehmenseigene KI-Journey*. Springer-Verlag.
- Kröger, J. (2023, 13. Dezember). *AI Act: das neue KI-Gesetz und seine Bedeutung für Unternehmen*. IT-SERVICE.NETWORK. <https://it-service.network/blog/2023/12/13/ai-act/>

Lachmayer, K. (Stand 1.12.2018, rdb.at). Art 1 DSGVO: Gegenstand und Ziele. In R. Knyrim (Hrsg.), *Der DatKomm: Praxiskommentar zum Datenschutzrecht*. Manz Verlag Wien.

Lochner, K. (2021). Digitales Recruiting – neue Möglichkeiten, neue Herausforderungen und der Faktor Mensch. In H. Tirrel, L. Winnen & R. Lanwehr (Hrsg.), *Digitales Human Resource Management: Aktuelle Forschungserkenntnisse, Trends und Anwendungsbeispiele* (S. 137-152). Springer Gabler.

Martini, M. (2019). *Blackbox Algorithmus – Grundfragen einer Regulierung Künstlicher Intelligenz*. Springer-Verlag.

Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (13. Aufl.). Beltz.

Misoch, S. (2019). *Qualitative interviews* (2. Aufl.). De Gruyter Oldenbourg.

Mülder, W. (2021). Überblick zu Potenzialen neuer Technologien für HR. In T. Petry & W. Jäger (Hrsg.), *Digital HR: Smarte und agile Systeme, Prozesse und Strukturen im Personalmanagement* (2. Aufl., S. 125-147). Haufe.

Müller-Peltzer, P. (2022). Künstliche Intelligenz und Datenschutzrecht: Ein Blick auf die neue KI-Verordnung. *DSB*, 9, 230-233.

Murdock, B. B. (1962). The serial position effect of free recall. *Journal of experimental psychology*, 64(5), 482-488.

Orwat, C. (2020). *Diskriminierungsrisiken durch Verwendung von Algorithmen: Eine Studie, erstellt mit einer Zuwendung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes*. Nomos Verlag.

Paeffgen-Laß, M. (2021, 12. März). *Diskriminierung durch KI ist im HR-Bereich angekommen*. Springer Professional. <https://www.springerprofessional.de/kuenstliche-intelligenz/recruiting/diskriminierung-durch-ki-ist-im-hr-bereich-anekommen/18683490>

Palmstorfer, R. (2023). Chance oder Risiko? Europas rechtliche Antwort auf die Herausforderungen Künstlicher Intelligenz. *ZÖR*, 2, 269-285.

Peters, R. (2020). Robo-Recruiting – Einsatz künstlicher Intelligenz bei der Personalauswahl. *Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag (TAB)*, 40.

Petry, T. (2019). Robot Recruiting: Roboter sucht Kollegen. *Personalmagazin*, 2, 26-29.

Petry, T. & Jäger, W. (2021). Digital HR – Gesamtkomplex im Überblick. In T. Petry & W. Jäger (Hrsg.), *Digital HR: Smarte und agile Systeme, Prozesse und Strukturen im Personalmanagement* (2. Aufl., S. 27-113). Haufe.

Rechsteiner, F. (2019). *Recruiting Mindset: Personalgewinnung in Zeiten der Digitalisierung*. Haufe-Lexware.

- Rosenblat, A., Wikelius, K., Boyd, D., Gangadharan, S. P. & Yu, C. (2014, 30. Oktober). *Data & Civil Rights: Employment Primer* [Konferenzbeitrag]. Data & Civil Rights Conference, Washington, DC.
- Sachtleber, J. (2021). Digitalisierung und Artificial Intelligence als Zukunftsthemen im HR-Management. In S. Ettl-Huber, C. Kummer, N. Trinkl, C. Pfeiffer & A. Baldwin (Hrsg.), *Artificial Intelligence und Digital Recruiting im Human Resource Management* (24. Band, S. 11-21). Leykam.
- Schätzle, D. (2017). Zum Kopplungsverbot der Datenschutz-Grundverordnung. *Privacy in Germany (PinG)*, 5, 203.
- Scheer, J. (2019). Algorithmen und ihr Diskriminierungsrisiko: Eine erste Bestandsaufnahme. *Schriften der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung*, 26.
- Scherhag, M. (2020). Candidate Centricity: Der Kandidat im Mittelpunkt des Recruiting-Prozesses. In T. Verhoeven (Hrsg.), *Digitalisierung im Recruiting: Wie sich Recruiting durch künstliche Intelligenz, Algorithmen und Bots verändert* (S. 67-76). Springer Gabler.
- Schikora, C., Galster, S. & Högerl, D. (2020). Digitalisierung im Recruiting: Chatbots. In M. Harwardt, P. F. Niermann, A. M. Schmutte & A. Steuernagel (Hrsg.), *Führen und Managen in der digitalen Transformation: Trends, Best Practices und Herausforderungen* (S. 265-281). Springer Gabler.
- Schulte, L. & Prowald, C. (2023). Künstliche Intelligenz im Recruiting – rechtskonformer Einsatz im Unternehmen. *KuR*, 3, 166-172.
- Schürmann, K. & Möller, B. (2023). Die Zukunft gestalten: KI-VO im Fokus des Datenschutz- und Risikomanagements. *DSB*, 12, 326-328.
- Seimet, S. & Hilberer, L. (2021). Potenziale von künstlicher Intelligenz für HR. In T. Petry & W. Jäger (Hrsg.), *Digital HR: Smarte und agile Systeme, Prozesse und Strukturen im Personalmanagement* (2. Aufl., S. 213-223). Haufe.
- Specht, L. & Herold, S. (2018). Roboter als Vertragspartner? Gedanken zu Vertragsabschlüssen unter Einbeziehung automatisiert und autonom agierender Systeme. *MMR*, 40-44.
- Staudegger, E. (2023). Der Europäische Weg zur Regulierung Künstlicher Intelligenz – wie KI die Rechtswissenschaften fordert. *jusIT*, 1, 2-11.
- Steindl, E. (2023). Legistisch innovativ und technologisch auf neuem Stand: Das EU-Parlament und die Verhandlungen zum AI Act. *RdW*, 12, 863-864.
- Steindl, E., Küchli, H. & Thurin, O. (2023). KI-Verordnung revisited. *RdW*, 4, 253-255.
- Strohmeier, S. (2017). Big HR Data – Konzept zwischen Akzeptanz und Ablehnung. In W. Jochmann, I. Böckenholt & S. Diestel (Hrsg.), *HR-Exzellenz: Innovative Ansätze in Leadership und Transformation* (S. 339-355). Springer Gabler.

Tallgauer, M., Festing, M. & Fleischmann, F. (2020). Big Data im Recruiting. In T. Verhoeven (Hrsg.), *Digitalisierung im Recruiting: Wie sich Recruiting durch künstliche Intelligenz, Algorithmen und Bots verändert* (S. 25-37). Springer Gabler.

Textkernel – KI-gestützte Lösung für Recruitment und Arbeitskräfte. (2023, 21. Juli). Textkernel. <https://www.textkernel.com/de/>

Tinhofer, A. (2022). Algorithmenbasierte Entscheidungen und Diskriminierung. *DRdA, 1a*, 171-178.

Turing, A. M. (1950). Computing Machinery and Intelligence. *Mind*, 59(236), 433-460.

Ullah, R. & Witt, M. (2018). *Praxishandbuch Recruiting: Grundlagenwissen – Prozess-Know-How – Social Recruiting* (2. Aufl.). Schäffer-Poeschel.

Verhoeven, T. (2016). Die Theorie der Candidate Experience. In T. Verhoeven (Hrsg.), *Candidate Experience: Ansätze für eine positiv erlebte Arbeitgebermarke im Bewerbungsprozess und darüber hinaus* (S. 7-15). Springer Gabler.

Verhoeven, T. (2020). Künstliche Intelligenz im Recruiting. In T. Verhoeven (Hrsg.), *Digitalisierung im Recruiting: Wie sich Recruiting durch künstliche Intelligenz, Algorithmen und Bots verändert* (S. 114-127). Springer Gabler.

Verhoeven, T. & Goldmann, P. (2020). Digitalisierung im Recruiting: Der Status Quo. In T. Verhoeven (Hrsg.), *Digitalisierung im Recruiting: Wie sich Recruiting durch künstliche Intelligenz, Algorithmen und Bots verändert* (S. 8-23). Springer Gabler.

Warter, J. (2022). Persönlichkeitsrechte und Datenschutz (inkl. Big-Data-Analysen im Arbeitsverhältnis). *DRdA, 1a*, 179-186.

Wennker, P. (2020). *Künstliche Intelligenz in der Praxis*. Springer Gabler.

Wildhaber, I., Lohmann, M. F. & Kasper, G. (2019). Diskriminierung durch Algorithmen – Überlegungen zum schweizerischen Recht am Beispiel prädikativer Analytik am Arbeitsplatz. *zsR*, 138(5), 459-489.

Wilke, G. & Bendel, O. (2022). KI-gestütztes Recruiting – technische Grundlagen, wirtschaftliche Chancen und Risiken sowie ethische und soziale Herausforderungen. *HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik*, 59(2), 647-666.

Wittram-Schwardt, N. & Bogs, N. (2021). Künstliche Intelligenz in der Recruiting-Praxis. In H. Tirrel, L. Winnen & R. Lanwehr (Hrsg.), *Digitales Human Resource Management: Aktuelle Forschungserkenntnisse, Trends und Anwendungsbeispiele* (S. 157-170). Springer Gabler.

Wolfangel, E. (2018, 19. Juni). *Programmierter Rassismus*. Zeit Online. <https://www.zeit.de/digital/internet/2018-05/algorithmen-rassismus-diskriminierung-daten-vorurteile-alltagsrassismus>

Zavadil, A. (2020). Der besondere Auskunftsanspruch über die involvierte Logik einer Datenverarbeitung. *Dako*, 3, 55-57.

Rechtsquellenverzeichnis

Abänderungen des Europäischen Parlaments vom 14. Juni 2023 zu dem Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz (Gesetz über künstliche Intelligenz) und zur Änderung bestimmter Rechtsakte der Union. (2023).
https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0236_DE.html

Anhänge 1-9 des Vorschlags für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung harmonisierter Vorschriften Für künstliche Intelligenz (Gesetz über künstliche Intelligenz) und zur Änderung bestimmter Rechtsakte der Union. (2021).
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206>

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GlBG). (2004).
<https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbI/I/2004/66>

Charta der Grundrechte der Europäischen Union. (2000).
https://www.europarl.europa.eu/charter/default_de.htm

Konsolidierte Fassungen des Vertrags über die Europäische Union (EUV) und des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV). (2016). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A12016ME%2FTXT>

Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung). (2016). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz (Gesetz über künstliche Intelligenz) und zur Änderung bestimmter Rechtsakte der Union. (2021). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206>

Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz (Gesetz über künstliche Intelligenz) und zur Änderung bestimmter Rechtsakte der Union – Allgemeine Ausrichtung. (2022).
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14954-2022-INIT/de/pdf>

Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Transkripte der Interviews.....	112
Anhang 1.1: Interview I.....	112
Anhang 1.2: Interview II	118
Anhang 1.3: Interview III.....	124
Anhang 1.4: Interview IV.....	131
Anhang 1.5: Interview V	139
Anhang 2: Interviewleitfaden	146
Anhang 3: Kodierschema.....	149

Anhang 1: Transkripte der Interviews

Für die Verschriftlichung der geführten Interviews wurde auf die einfachen Transkriptionsregeln nach Dresing und Pehl (2018, S. 21-22) zurückgegriffen. Jene Art der Aufzeichnung, die auch regelmäßig als inhaltlich-semantische Transkription bezeichnet wird, ist auf eine wörtliche, nicht phonetische Abschrift ausgelegt (Dresing & Pehl, 2018, S. 21). So wurden etwaige Regionalismen und Dialekte ins Hochdeutsche übertragen sowie die Satzzeichensetzung zur vereinfachten Lesbarkeit hinzugefügt. Satzunterbrechungen und Sprachstockungen wurden entfernt, während gemütsbetonende Lautäußerungen, wie beispielsweise Lachen, dann in Klammern vermerkt wurden, wenn diese die Äußerungen der Gesprächspartnerinnen veranschaulichen.

Anhang 1.1: Interview I

Interview I: Virtuelles Interview am 23.06.2023 mit einer HR Business Partnerin einer Personalberatungsfirma, die umfassende Dienstleistungen im Bereich der Personalbeschaffung und -entwicklung auf internationaler Ebene anbietet.

Ort: Zoom, mittels Telefon aufgezeichnet

Dauer: 25:47 Min.

Bevor ich starte, möchte ich mich herzlich für die Chance zum Interview und Ihre wertvolle Zeit bedanken. Wie bereits vorab besprochen, befasse ich mich im Rahmen meiner Masterarbeit mit dem Thema KI im Recruiting, und zwar aus einer rechtlichen Perspektive. Abseits des rechtlichen Rahmens von KI habe ich mich aber auch viel damit beschäftigt, welche Arten von KI es im Recruiting gibt und was KI eigentlich in der Personalbeschaffung alles kann. Deshalb würde ich Sie gerne zum Einstieg in unser Gespräch fragen, mit welchen KI-getriebenen Recruiting-Tools Sie bisher in Berührung gekommen sind, sei dies innerhalb Ihrer beruflichen Tätigkeit oder generell in der österreichischen Recruiting-Branche.

Expertin 1: Also die klassischste und weitverbreitetste Anwendung ist, glaube ich, jetzt gerade das CV-Parsing. Wenn also ein Bewerber seinen Lebenslauf hochlädt, wird er gleich dabei unterstützt und seine Daten werden ausgelesen und in ein vorgefertigtes Formular übertragen. Damit wird sowohl ihm Arbeit erspart als auch den beteiligten Recruitern, weil Lebensläufe dann doch oft sehr kreativ gestaltet sind. Aber da muss man auch dazu sagen, dass das schnell an seine Grenzen stößt, weil gewisse Sachen von den Parsing-Systemen noch nicht ausgewertet werden können. Wenn du beispielsweise eine 12-seitige PowerPoint kriegst, dann streikt auch der CV-Parser (lacht). ChatGPT verwenden wir natürlich auch oder fangen so ein bisschen damit an. Wobei hier doch noch sehr zurückhaltend, aufgrund der Thematiken, die Du im hinteren Teil des Fragebogens dann noch hast. Also eben mit datenschutzrechtlichen Themen und dass man noch nicht so recht weiß, wo das hinläuft. Bei ChatGPT geht es eher dann so

darum, wenn man sagt „OK, ich such Zielfirmen in einer gewissen Branche oder in einem gewissen Bereich“, dass man sich da unterstützen lässt und sich mal einen kleinen Denkanstoß geben lässt, wo man suchen kann oder wo man einhaken kann. Wir arbeiten auch viel mit Social Media, dort mit Matching-Tools und Ähnlichem; die sind, soweit ich weiß, auch KI-gesteuert. Also dass man sagt „OK, ich lege jetzt ein bestimmtes Jobprofil an“ und bekommt gleich einmal Kandidaten vorgeschlagen, die dazu passen können, und man dann selbst auswählen kann, ob man glaubt, dass die dann wirklich passen oder nicht. Und wir suchen auch ganz standardmäßig mit Suchmaschinen, die ja auch schon viel von KI-Algorithmen unterstützt werden, im Hintergrund. Das würde ich sagen, sind so die Hauptanwendungen, die ich oder auch die Kollegen im direkten Umfeld jetzt gerade verwenden.

Alles klar. Was würden Sie sagen, wie hat sich Ihrer Meinung nach der Recruiting-Prozess und damit auch das Bewerbungsverfahren verändert, durch diesen stetigen Einsatz von KI?

Expertin 1: Also aktuell aus meiner Sicht noch nicht so stark. Zumindest bei uns im Unternehmen, weil wir eben mit dem Einsatz noch sehr zurückhaltend sind, vor allem wenn es um irgendwelche interviewunterstützenden Tools oder Ähnliches geht. Weil das, wie Du schon gesagt hast, noch sehr in den Kinderschuhen steckt und man noch nicht so recht weiß, wie es mit Diskriminierungsthemen und Datenthemen ausschaut. Was sicher ist: Es ist effizienter. Also wie gesagt, beim CV-Parsing kriegt man die Daten gleich ausgelesen, und auch beim Zielfirmen-Suchen tut man sich leichter, wenn man da von einer KI unterstützt wird, als wenn man 20 WKO-Listen und sonstiges kombinieren muss. Was ich jetzt auch gehört habe – ich selbst habe es noch nicht gemacht – aber manche Kolleginnen und Kollegen lassen sich auch zum Beispiel Inseratstexte oder Antworttexte einmal vorformulieren, um diese Texte ein bisschen zielgruppenspezifischer auszurichten, oder wenn man eben bei irgendeiner Formulierung hängt. Sich einfach mal Vorschläge machen lassen, die einem dann selber vielleicht einen Anstoß geben, wie man es dann auf den eigenen Stil ummünzen kann.

Ja, was in Zukunft vielleicht, wenn es mehr ausgereift ist und es auch Grundlagen rechtlicher Natur dazu gibt, durchaus denkbar ist, ist, dass man Erstgespräche, bei denen wirklich nur die Verfügbarkeit, das Gehalt und der nächste verfügbare Interviewtermin abgefragt werden, durch einen automatisierten Anrufrobober übernehmen lässt. Im Interview sehe ich es persönlich nicht, weil ich ganz viel Wert auf Persönlichkeit lege und glaube, dass es wichtiger ist, eine Person für ein Unternehmen zu finden als nur die Kenntnisse. Weil Kenntnisse kann man lernen, aber wenn man in eine Firmenkultur nicht reinpasst, wird man nicht glücklich werden und die Leistung nicht abrufen können, und dann wird auch das Unternehmen nicht glücklich werden. Und das ist etwas, was eine Künstliche Intelligenz einem nicht nehmen kann. Weil egal, wie viel sie lernt, ich glaube nicht, dass sie ein Bauchgefühl hat, was uns Menschen jedoch auszeichnet.

Sie haben eben bereits angesprochen, dass man unternehmensseitig noch ein bisschen vorsichtig ist, weil man nicht so gut einschätzen kann, was ein KI-Einsatz im Recruiting diskriminierungs- und datenschutzmäßig wirklich bedeutet. Was würden Sie sagen, welche Risiken oder auch Gefahrenpotenziale sich Ihrer Meinung nach für KandidatInnen ergeben können, die keinem rein manuellen und menschlich gesteuerten Bewerbungsverfahren unterliegen, sondern einem KI-unterstützten Recruiting-Prozess unterlaufen?

Expertin 1: Ich glaube, dass die größte Gefahr ist, dass wir aktuell noch nicht wirklich wissen, was mit den Daten passiert. Also ich sehe das größte Thema eigentlich wirklich im Datenschutz, weil die Künstliche Intelligenz ja lernt. Das heißt, ich kann nicht mehr einfach sagen, „ich nehme den Lebenslauf eines Kandidaten auf“, und wenn der Kandidat sagt, „ich will nicht mehr bei euch gelistet sein“, lösche ich den Lebenslauf und das Thema hat sich erledigt. Wenn die KI aus dem Kandidaten etwas gelernt hat, wie bringe ich das wieder weg? Also eben diese Intransparenz. Oder vielleicht auch einfach die fehlende Information dazu. Vielleicht gäbe es ja die technische Möglichkeit dazu, und ich weiß es nur nicht. Also für mich ist es zurzeit noch zu heikel. Ich würde momentan nie einen Lebenslauf in irgendein KI-Tool online raufladen, um mir zum Beispiel einen Bericht erstellen zu lassen. Weil wenn ich das hochlade, ist meine Befürchtung – und das ist auch das, was wir zurzeit von unserer IT zurückgespiegelt bekommen haben – dass man dann nicht mehr kontrollieren kann, was weiter mit den hochgeladenen Daten passiert. In der Verantwortung bist aber letztendlich trotzdem du als Recruiter oder Recruiterin, weil dir der Kandidat ja unterschrieben hat, dass du ordnungsgemäß mit seinen Daten umgehst. Also ich glaube, Schutz und Sicherheit von persönlichen Daten sind wirklich das größte Thema oder die größte Gefahr.

Und natürlich, wie Du vorhin angesprochen hast, das Thema der Diskriminierung. Dass der Kandidat vielleicht ausgesiebt wird, aufgrund von irgendeinem Algorithmus oder irgendeiner Idee, die die KI hat, die aber nicht OK ist. Wenn sie also vorher irgendwas Diskriminierendes gelernt hat, was sie dann mit einem Kandidaten in Verbindung bringt. Das kann aber natürlich nur passieren, wenn man der KI wirklich Entscheidungskompetenz überlässt. Dass man zur KI sagt „OK, gib mir die zehn besten Kandidaten aus“, sehe ich persönlich auch als Risiko und glaube nicht, dass es schon so weit ist, dass man das zulassen dürfte. Und ich weiß auch nicht, ob es jemals so weit sein wird.

Jetzt haben wir schon ein bisschen darüber gesprochen, dass sich beim Thema KI im Recruiting natürlich auch viele rechtliche Themen ergeben. Wie nehmen Sie die aktuelle Sensibilisierung der österreichischen Recruiting-Branche für eben diese rechtlichen Aspekte wahr? Was würden Sie sagen, wie ist man da in der Industrie angekommen?

Expertin 1: Nicht vorhanden (lacht). Also ich muss gestehen, ich selber habe mich mit dem rechtlichen Thema – bis ich mich auf das heutige Gespräch vorbereitet habe – noch nicht tiefergehend auseinandergesetzt, weil ich eben ohnehin auf der sehr vorsichtigen Seite unterwegs bin, beziehungsweise bei den Anwendungen, die wir im Unternehmen im Einsatz haben, ein sehr großes Vertrauen in unsere Datenschutz- und unsere IT-Abteilung habe, die ja im Vorfeld alles ganz genau prüfen, bevor sie irgendetwas durchlassen, und auch schauen, dass sie die Daten im Hintergrund im Griff haben. Im Rahmen der Vorbereitung auf unser Gespräch habe ich versucht, mir quasi Informationen aus dem Internet zu holen, was die rechtlichen Grundlagen von KI im Recruiting betrifft, und habe original einen vernünftigen Artikel gefunden, in dem drinnen steht, dass das Thema noch in den Kinderschuhen steckt und hoffentlich 2023 eine Verordnung von der EU kommt. Also ich glaube nicht, dass da wirklich eine Sensibilisierung da ist. Und da, glaube ich, steckt aktuell eine große Gefahr. Gerade weil es so schwer ist, offene Stellen zu besetzen, ist es für viele unglaublich attraktiv, mit KI-Anwendungen herumzuspielen. Und ich glaube, viele sind sich teilweise gar nicht bewusst, was dann passieren kann, wenn sie personenbezogene Daten hochladen, um diese analysieren zu lassen. Also ich glaube, dass da gerade ganz viel unbeabsichtigt passiert – ich werfe natürlich niemandem vor, absichtlich persönliche Daten schlecht oder falsch zu behandeln. Ich glaube einfach, dass da aus Unwissenheit gerade ganz viel besser laufen könnte (lacht). Sagen wir es so.

So wie ich Sie nun verstanden habe, war bis dato noch nicht der große Bedarf da, sich umfassend über Rechtliches zu informieren, aber wenn Sie sich informieren möchten, dann greifen Sie auf das Internet zurück oder nehmen auf, was Sie aus Ihrer IT- und Rechtsabteilung mitbekommen?

Expertin 1: Genau. Beziehungsweise will ich auch einen Kurs nehmen. Also LinkedIn hat jetzt publiziert, dass sie ab Juni über 100 Kurse zum Thema KI online stellen werden. Und da habe ich schon den Plan, sowohl für technische als auch rechtliche Grundlagen einen Kurs anzuschauen, um die Hintergründe ein bisschen mehr zu erfahren oder zumindest besser verstehen zu können. Weil uns das Thema, glaube ich, in den nächsten Jahren ganz stark begleiten wird.

Jetzt würde ich gerne noch einmal zurück zum Thema der Diskriminierung durch KI. Wie würden Sie sagen, gehen Sie in Ihrer beruflichen Tätigkeit damit um, dass Systeme Künstlicher Intelligenz möglicherweise bereits bestehende gesellschaftliche und soziale Ungleichheiten weitertragen, reproduzieren und somit hochskalieren können?

Expertin 1: Ich glaube, das ist ein ganz schwieriges Thema. KI-Technologien auch wirklich zum Einsatz bringen würde ich erst dann, wenn man aus technischer Sicht in der Entwicklung noch weiterkommt. Dass man sagt, man findet Möglichkeiten, dass diese Diskriminierungsrisiken nicht mehr so stattfinden. Ich sehe da den Ball eher bei den Programmierern und bei den IT-Leuten. Es geht darum, das Programm technisch so zu sensibilisieren, dass es eben nicht mehr diskriminiert. Ich glaube aber auch, dass das keine einfache Aufgabe ist, weil im Prinzip klar ist, dass das KI-Programm genauso wie wir Menschen auch weiterlernt und sich weiterentwickelt. Gewisse Sachen wird man einfach nicht ausschalten können. Und etwas, was ich vorher auch schon erwähnt habe, ist, dass ich der KI keine Entscheidungsgewalt geben würde. Ich glaube, damit könnte man auch viel Diskriminierung ausschließen. Also bei einfachen Aufgaben, wie beim Datenvorselektieren und -aufbereiten, oder vielleicht auch beim Erstellen eines ersten Rankings, kann man sich gerne von einer KI unterstützen lassen. Aber jeder Kandidat muss meines Erachtens durch die Hände eines menschlichen Recruiters laufen, der dann letztendlich entscheidet „ja oder nein“. Dadurch kann man, glaube ich, viel Diskriminierungsgefahr vorbeugen, weil der Recruiter ja dann durchaus sieht: „OK, der ist aufgrund seiner ethnischen Herkunft nur auf Platz 10 gereiht, ist aber vom Profil her eigentlich ein Top 3-Kandidat.“ Also das wäre mein persönlicher Zugang zurzeit.

Sie würden also sagen, dass dieser menschliche Eingriff zwingend notwendig ist und auch als konkrete Maßnahme Diskriminierung durch KI minimieren kann. Das, was also die Technik an Diskriminierungsabwehr noch nicht macht, soll menschlich abgefangen werden?

Expertin 1: Genau. Also aus meinem jetzigen Wissensstand heraus und in Bezug auf den mir bekannten aktuellen Technikstand, auf jeden Fall.

Dann gehen wir jetzt auch nochmal weiter in Richtung Datenschutz. Welche Risiken sehen Sie beim Einsatz von KI im Recruiting in Bezug auf den Schutz und auch die Sicherheit von personenbezogenen Daten von BewerberInnen?

Expertin 1: Also die größte Gefahr ist sicherlich – und das hast Du auch schon in Frage 9 erwähnt – diese Blackbox. Dass wir aus heutiger Sicht bei vielen Tools einfach noch nicht

wissen, wo die Informationen landen, was die KI aus den Informationen lernt und was sie anschließend mit den Informationen weitermacht. Da bin zumindest ich technisch nicht versiert genug, um das abschätzen zu können. Weshalb ich auch fremde Daten nicht unbedingt in die Hände irgendeiner Open-Source-Lösung geben würde. Eine weitere Frage ist auch, wie leicht zugänglich diese KI-Systeme oder die zugeführten Daten sind und wie sehr man diese gegen Zu- und Eingriffe von Anderen und Fremden schützen kann. Und vor allem, wie die Systeme miteinander vernetzt sind und miteinander kommunizieren. Also ich glaube, dass es da noch ganz viele Fragen, sowohl rechtlich als auch technisch, zu klären gilt, bevor man KI im Recruiting wirklich voll und vor allem sinnvoll einsetzen kann, ohne dass sich für Bewerber und Bewerberinnen die Gefahr ergibt, dass ihre Daten auf einmal einen Rundflug machen oder für Nichtberechtigte greifbar sind.

Wie würden Sie sagen, wie können RecruiterInnen mit dieser Intransparenz umgehen, gerade in Bezug auf betroffene KandidatInnen? Wie kann man sicherstellen, dass die Entscheidungsfindung von KI-Systemen auch für KandidatInnen nachvollziehbar bleibt? Vor allem, wenn diese Rückfragen stellen, wie: „Auf welcher Basis ist die Entscheidung zustande gekommen?“

Expertin 1: Zum einen bin ich der festen Überzeugung, dass man nur vertrauenswürdige Tools einsetzen sollte, die im Vorfeld von Datenschutz- und IT-Experten durchgescreeent werden, vor allem im unternehmerischen Umfeld. Also eben keine dubiosen Homepages, die eine nette Funktionalität anbieten, zur Unterstützung nehmen, sondern als Unternehmen wirklich mit Herstellern als Kooperationspartner arbeiten, die dann auch von ihrer Seite aus offenlegen müssen, wie die Daten verwendet werden und was mit ihnen gemacht wird. Dann kann man nämlich auch von Unternehmensseite viel transparenter sein und KandidatInnen spiegeln, „OK, wir haben Textkernel als Partner, wir arbeiten mit LinkedIn-Matching, wir verwenden einen Chatrobot von der Firma Microsoft.“ Einfach offen mit KandidatInnen sein und spiegeln, welche Tools man nimmt. Und wenn diese technische Rückfragen stellen, sollte es Experten im Unternehmen geben, die den Kandidaten auch seriöse Antworten geben können.

Wir sind jetzt schon im letzten Themenblock angekommen. Zum Schluss würde mich noch Ihre Wahrnehmung interessieren, wie sich vielleicht jetzt schon und wie sich auch in der Zukunft noch das Berufsbild von RecruiterInnen verändern wird und ob sich zukünftig andere Anforderungen an RecruiterInnen und an HR-Abteilungen stellen werden.

Expertin 1: An HR-Abteilungen auf jeden Fall. Ich glaube, dass sich der Aufbau von HR-Abteilungen ein bisschen ändern wird. Während es aktuell, vor allem in großen Konzernen, doch noch sehr große HR-Abteilungen gibt, die auch mit administrativen Themen beschäftigt sind, glaube ich, dass sich hier der Umfang an nicht so hoch qualifizierten oder an administrativ angelehnten Jobprofilen reduzieren wird. Einfach aus dem Grund, dass viele Sachen jetzt viel automatisierter und viel schneller ablaufen können. Der Bedarf an wirklichen Recruitern, die persönliche Interviews führen, die Profile abschätzen und abgleichen können, wird meiner Meinung nach aber sicher gleich hoch sein oder vielleicht sogar steigen. Vom Berufsbild als solches wird man sich als Recruiter mehr auf diese wirklichen Recruiting-Tätigkeiten konzentrieren können, wie etwa die persönliche Interviewführung. Von den Kompetenzen her wird meiner Meinung nach stark an den technischen Kompetenzen von HR-lern gearbeitet werden müssen, weil wir jetzt nicht unbedingt das technisch-affinste Volk sind (lacht). Es gibt natürlich viele Ausnahmen und viele Recruiter und Recruiterinnen, die auch auf diese wachsende KI-Weiterentwicklung direkt aufspringen und sich damit beschäftigen, aber ich

glaube, man geht halt doch eher in die HR, wenn man menschenbezogen ist. Und ich sehe, dass da sicher viel Schulungsbedarf von technischer Seite aus bestehen wird, beziehungsweise benutzerfreundliche und transparente Arten von KI-Tools notwendig sein werden, um KI im Recruiting wirklich voll integrieren zu können. Vor allem bei älteren Semestern werden auch die Sensibilisierung und das Angst-Nehmen eine große Rolle spielen, damit sie KI-Anwendungen auch wirklich einsetzen. Und damit KI im Unternehmen gewinnbringend eingesetzt werden kann und nicht einfach nur die Lizenz bezahlt wird, das Tool dann aber doch nur irgendwo herumliegt und immer auf die alten, sicheren Excel-Listen zurückgegriffen wird (lacht).

Jetzt haben Sie gerade das Thema der Angst gesprochen. Haben Sie grundsätzlich das Gefühl, dass diese stetige Weiterentwicklung von KI RecruiterInnen teilweise auch Angst macht?

Expertin 1: In gewisser Weise schon, ja. Aber ich glaube, das Thema KI ist noch nicht so präsent, dass viele jetzt wirklich in Panik ausbrechen. Ich glaube aber schon, dass so langsam bei vielen die Fragezeichen kommen: „OK, wie schaut mein Job in Zukunft aus? Habe ich meinen Job in Zukunft noch? Oder stellt meine Firma sowieso gänzlich auf computerunterstütztes Recruiting um?“ Aber auch das notwendige technische Know-how, das mit der Entwicklung von KI im Recruiting in Verbindung steht, ist ein großes Thema für viele und man fragt sich dann schon: „Schafft man es, da am Ball zu bleiben?“ Es gibt ja doch mittlerweile eine Fülle an Techniken und Programmen, mit denen man im Beruf umgehen und die man einsetzen können muss. Angst ist also vielleicht ein bisschen übertrieben, aber eine gewisse Scheu, das Thema anzutreten und tatsächlich mit KI zu arbeiten, ist, glaube ich, schon ein Stück weit gegeben.

Damit sind wir am Ende angekommen. Ein großes und herzliches Dankeschön an Sie für Ihre großartigen Einblicke und Ihre wertvolle Zeit. Ich schätze das wirklich sehr.

Anhang 1.2: Interview II

Interview II: Virtuelles Interview am 07.07.2023 mit einer HR-Generalistin mit Schwerpunkt Recruiting eines österreichischen Immobilienunternehmens mit Sitz in Wien, welches sich auf die Verwaltung und Entwicklung von Grundstücken spezialisiert hat.

Ort: Zoom, mittels Telefon aufgezeichnet

Dauer: 27:21 Min.

Bevor wir jetzt gleich starten, möchte ich mich vorab direkt für Ihre Bereitschaft für dieses Interview bedanken. Ich weiß Ihre Zeit wirklich sehr zu schätzen. Ich habe Ihnen schon ein bisschen berichtet, um was es bei meiner Masterarbeit geht, dass ich über KI im Recruiting schreibe und dabei einen starken rechtlichen Einschlag habe. Gleichzeitig ist es für die Arbeit aber auch sehr wichtig, mit Personalverantwortlichen zu sprechen, um ein Gespür davon zu bekommen, wie sie in der Praxis damit umgehen. Damit wären wir auch gleich schon bei der ersten Frage angekommen: Mit welchen KI-getriebenen Recruiting-Tools sind Sie bisher in Berührung gekommen, sei es innerhalb Ihrer beruflichen Tätigkeit oder generell in der österreichischen Recruiting-Branche?

Expertin 2: Ja, vielen Dank erstmal. Sehr, sehr spannendes Thema; vor allem auch die rechtlichen Aspekte. Da weißt Du dann sicher schon mehr darüber, weil ein rechtlicher Rahmen ist, soweit ich weiß, bis dato noch nicht wirklich definiert worden. Da bin ich schon sehr gespannt, was Du mir dann auch noch nach Deiner Masterarbeit erzählen kannst. Aber ja, KI im Recruiting, natürlich superspannend, und natürlich beschäftigt man sich auch privat ein bisschen damit. Ich nutze ChatGPT auch im beruflichen Alltag, vor allem für das Erstellen von automatisierten Formulierungen und Ansprachen, beispielsweise bei Stelleninseraten. Das ist schon super, weil man dann einfach eingeben kann: „Bitte erstelle mir ein Inserat für die Zielgruppe XYZ“ und schon bekommt man einen exakten Formulierungsvorschlag. Gerade wenn man vielleicht nicht selber im Marketingbereich arbeitet oder sich schnell irgendwelche tollen Formulierungen aus dem Ärmel schütteln kann, ist das eine sehr gute Hilfestellung. Was jetzt speziell das Auswahlverfahren betrifft, bin ich aber sehr, sehr skeptisch, weil ich immer noch der Meinung bin, dass eine KI Stand aktuell einen menschlichen Recruiter oder eine menschliche Recruiterin im Hintergrund nicht komplett ersetzen kann. Ich glaube, es ist eine Erleichterung für die Erstauswahl, natürlich, aber den gesamten Auswahlprozess durch eine KI zu ersetzen, geht, glaube ich, nicht. In eine Personalauswahlentscheidung spielen so viele persönliche Faktoren mit rein, und ich bin und war immer Team Bauchgefühl. Vor allem, was Einstellungsentscheidungen betrifft. Es gibt viele, viele Umstände, wo vielleicht ein Kandidat aufgrund der Hard Facts aus seinem Lebenslauf nicht ganz passt, aber sich trotzdem menschlich gut für das Team eignet. Man kann eine Maschine nur bedingt mit diesen Kriterien füttern, damit die Auswahl passt. Also ich glaube, um das menschliche Gespür und um das menschliche Gespräch wird man im Recruiting auf keinen Fall herumkommen. In meiner aktuellen Firma verwenden wir auch gar keine KI-geführten Recruiting-Tools für das tatsächliche Auswahlverfahren, aber man bekommt ja trotzdem aus der Branche mit, was gut funktioniert und was weniger gut funktioniert – vor allem, was nicht so gut funktioniert. Weil eine KI, so würde ich das mal nennen, doch ein bisschen ein Eigenleben hat und oft nicht ganz neutral beurteilen kann, was natürlich dann sehr schwierig ist, wenn es um den Einsatz in einem konkreten Auswahlverfahren geht. Also ich kenne es von Kollegen und Kolleginnen im

Umkreis, die KI-basierte Auswahlverfahren verwenden, wo man im Hintergrund das Stellenprofil hinterlegt, und auf Basis dessen werden dann hält eingehende Lebensläufe von der KI gescannt. Am Ende bekommt man dann eine prozentuelle Angabe, wie hoch das Matching ist. Also so kenne ich es von Anwendungsverfahren aus der Praxis, muss aber zugeben, dass ich das noch nie selbst ausgetestet habe. Ich weiß also auch nicht, wie gut das dann wirklich funktioniert und wie viel Arbeit es dann auch wirklich abnimmt. Und ich habe auch jetzt schon wieder die andere Sichtweise gehört, insbesondere jetzt in Zeiten von ChatGPT, wo natürlich auch die Kandidaten und Kandidatinnen ihre Motivationsschreiben damit erstellen, das Inserat einklopfen und ihre Lebensläufe dann genauso basteln, dass sie genau auf das Inserat draufpassen. Also hat man als Kandidat somit immer eine sehr hohe Übereinstimmung bei den Unternehmen, die ein solches Tool dann auch verwenden – da stellt sich mir dann doch die Frage, ob eine KI damit nicht auch wieder redundant wird.

Wie haben sich der Recruiting- und Bewerbungsprozess durch diesen zunehmenden Einsatz von KI bisher verändert und wie werden sich diese in Zukunft noch verändern?

Expertin 2: Ich denke, es wird natürlich noch viel mehr in Richtung Automatisierung gehen. Nicht nur im Auswahlverfahren, auch schon davor in der Ansprache. Eine KI kann zum Beispiel beim Active Sourcing über LinkedIn oder Xing – wobei Xing jetzt auch schon wieder vom Aussterben bedroht ist (lacht) – sehr viel schneller gezielte Profile ansprechen und uns Recruitern dabei automatisierte Texte für ein individuelles Anschreiben vorschlagen. Natürlich ist es gleichzeitig aber auch schwierig. Man weiß nicht, wie rasant so eine KI lernt, und das dann vielleicht auch abseits der Kontrolle von Menschen. Es gibt viele Spekulationen in unserer Branche: „Wird der Mensch dahinter abgeschafft? Gibt es irgendwann kein Personalwesen mehr?“ Also ich lasse mich da nicht irgendwie in irgendwelche Verschwörungstheorien reinziehen, und ich glaube auch nicht, dass HR oder speziell der Recruiting-Bereich vom Aussterben bedroht ist. Also das glaube ich auf keinen Fall. Ich glaube sogar, dass durch den Einsatz von KI der Mensch dahinter immer wichtiger wird, weil auch wenn ich jetzt die Perspektive wechsle und mich in die Kandidaten-Sicht reinversetze, möchte ich ja trotzdem wissen und unterscheiden können, ob mich auf LinkedIn gerade eine KI oder ein menschlicher Recruiter anschreibt und ob eine Interaktion mit einem Unternehmen automatisch generiert wurde. An der Stelle von Bewerbern würde ich auch gern wissen wollen, ob mich da wirklich das Unternehmen kennenlernen will und sich deswegen ein Mensch für mich Zeit nimmt. Also deswegen glaube ich nicht, dass wir Recruiter da in der Praxis gefährdet sind.

Alles klar. Sie haben das Gefahrenpotenzial von KI nun schon ein bisschen anklingen lassen. Welche Gefahren und Risikofelder könnten sich Ihrer Meinung nach für KandidatInnen ergeben, die nicht in einem rein von Menschen abgewickelten Bewerbungsverfahren, sondern in einem KI-unterstützten Recruiting-Prozess teilnehmen?

Expertin 2: Mhm, ja, eben wie gesagt, dass man als Kandidat gar nicht erkennen kann, ob man von einem Menschen oder eben von einer Maschine angeschrieben wurde. Also, besteht da wirkliches Interesse oder ist man einfach als Bewerber unter einer Vielzahl von Profilen von einer KI ausgespuckt worden, und das ist ein automatisch generiertes Anschreiben? Man kann das dann ja gar nicht mehr wirklich unterscheiden. Ein weiteres Risiko ergibt sich meines Erachtens auch bei den Auswahlkriterien. Als Unternehmen muss man trotz KI nochmal drüberschauen, welche Ergebnisse von dem System eigentlich ausgespuckt werden. Wer wird da ausgewählt und warum? Also, auf welchen Kriterien ihre Entscheidungen basieren und

welche Bewerber anhand dessen ausgesucht werden. Ich muss als Personalerin verstehen können, was das System macht; ich muss sichergehen, dass es sich nicht irgendwann verselbstständigt. Und dann natürlich dieses Thema, das auch in der Vergangenheit oft war, dass KI diskriminierend sein kann. Sexistische Vorwürfe gegen sie gab es ja schon oft. KI heißt ja nicht umsonst KI und arbeitet mit ihrer eigenen künstlichen Intelligenz, und ich befürchte, man kann sie nur begrenzt im Rahmen halten. Das, denke ich, sind so Gefahren und mögliche Risiken. Ich bin gespannt, ob man es irgendwann schaffen wird, die KI dann durch einen rechtlichen Rahmen in Grenzen zu halten.

Wie würden Sie die aktuelle Sensibilisierung innerhalb der österreichischen Recruiting-Branche in Bezug auf die rechtlichen Aspekte des Einsatzes von KI beschreiben? Was würden Sie sagen, wie ist man da in der Industrie angekommen?

Expertin 2: Ich glaube, gerade was das Thema Sensibilisierung betrifft... Ich glaube, es findet noch gar keine statt. Das ist noch nicht wirklich ein Thema. Vor allem der rechtliche Aspekt von KI im Personalwesen ist in der Branche noch gar nicht angekommen. Natürlich, KI, automatisierte Auswahlverfahren et cetera sind vielen ein Begriff. Man merkt vor allem auch, dass sich viele Startups gerade mit dem Thema beschäftigen und jetzt auch an uns Personaler und Personalerinnen herantreten. Aber gerade der rechtliche Aspekt ist, glaube ich, aktuell noch gar kein Thema. Ich glaube, es war so vor zwei, drei Wochen, wo ich kurz in den Medien gehört habe, dass jetzt mal ein Gesetz entwickelt wird oder wenigstens dahingehend überlegt wird, KI vielleicht nicht doch umfassend auf europäischer Ebene zu regulieren. Aber es ist alles noch sehr, sehr vage, wie ich es in den Medien mitbekommen habe, soweit. Gerade aber auf unseren beruflichen Plattformen und Foren, wie LinkedIn, da diskutiert man natürlich schon sehr stark über das Thema KI, auch in der Branche, aber ich denke, da ist noch sehr, sehr viel mehr Sensibilisierung – auch seitens der Gesellschaft – notwendig und noch sehr viel Luft nach oben.

Wie informieren Sie sich persönlich über neue rechtliche Entwicklungen oder Empfehlungen im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI innerhalb des Recruitings?

Expertin 2: Was das Thema rechtliche Entwicklungen betrifft, muss ich zugeben, war ich selber lange der Auffassung: „Ah, da wird man schon was hören, wenn es was Wichtiges gibt.“ Ich habe tatsächlich aber jetzt, weil Du an mich mit dem Thema herangetreten bist, ein bisschen recherchiert und war überrascht, wie wenig bis gar keine rechtlichen Vorgaben es bis dato gibt. Was mich aber wundert; gerade jetzt, wo ChatGPT in aller Munde ist und man damit auch im beruflichen Kontext arbeitet. Da wäre ein festgelegter rechtlicher Rahmen schon echt immens wichtig. Ich glaube aber, gerade deshalb sind die Unternehmen vor allem im beruflichen Kontext mit dem Einsatz von KI noch sehr vorsichtig und deswegen ist KI in der Recruiting-Praxis noch nicht ganz so präsent. Es gibt viele Versuche, viele Tools, die aber noch sehr ausbaufähig sind. Umso wichtiger ist es, also wenn KI dann irgendwann, ich würd mal sagen, zum State of the Art im beruflichen Alltag wird, einen geregelten rechtlichen Rahmen zu haben. Beziehungsweise sollte der dann hoffentlich schon da sein, bevor es irgendwann wirklich viele, viele Unternehmen nutzen (lacht). Als Personalerin muss ich mich da aber irgendwie schon vorher selber an die Nase nehmen und mich genau über die aktuellen rechtlichen Gegebenheiten informieren. Ich persönlich informiere mich da durch Netzwerkerfahrungswerte und den Best Practice-Austausch mit meinen Kollegen.

Vielen Dank für Ihre persönliche Einschätzung. Wie soll im Recruiting zukünftig damit umgegangen werden, dass Anwendungen Künstlicher Intelligenz möglicherweise bestehende gesellschaftliche Ungleichheiten verstärken, somit existierende Diskriminierung sowie Vorurteile weitertragen und dann in Bezug auf bestimmte Bewerbergruppen hochskalieren und reproduzieren?

Expertin 2: Ja, das ist eine sehr schwierige, aber auch eine sehr spannende Frage. Ich glaube, man kann die Maschine oder die KI technisch schon soweit sensibilisieren, dass Diskriminierungsvorfälle bei ihren Entscheidungen in Zukunft mehrheitlich nicht mehr vorkommen. Ich glaube aber, ganz ausschließen wird man das nicht können, weil natürlich, wenn es um Stellen geht, die bis dato sehr stark männerdominiert sind – beispielsweise in der Technikbranche –, eine KI logischerweise mehrheitlich mit Attributen gefüttert wird, die statistisch gesehen eher auf die Männer zutreffen. Und dann wird auch die Auswahl von passenden Kandidaten immer sehr Männer-lastig sein. Das ist dann so ein Teufelskreis, den man nur sehr bedingt beeinflussen kann. Also es wird extrem schwierig sein, glaube ich, da den Balanceakt hinzukriegen. Ich glaube aber, dass hier eine gute Sensibilisierung und dass der Umstand, dass KI auch diskriminierend auswählen kann, von uns Personalverantwortlichen in der Praxis berücksichtigt wird, das A und O ist und ein guter Weg ist, solche Diskriminierungen im Berufsalltag zu minimieren.

Welche konkreten Maßnahmen und Mechanismen können von RecruiterInnen ergriffen werden, um potenzielle KI-induzierte Diskriminierungen zu verringern? Und zwar vor allem dann, wenn sie in der Praxis doch passieren und man sie anhand der technischen Beschaffenheit einer KI nicht ganz ausschließen kann.

Expertin 2: Definitiv die Qualitätskontrolle. Also sich nicht darauf zu verlassen: „Ah, die KI ist sowieso viel besser und macht das schneller.“ *Schneller* vielleicht, aber *besser* würde ich jetzt noch nicht unterschreiben (lacht). Über die ausgegebenen Ergebnisse muss natürlich immer noch ein Mensch drüberschauen und den Überblick behalten, in welche Richtung die Auswahl der KI geht. Gibt es da irgendeine Tendenz hin zu einer bestimmten Gruppe von Kandidaten? Gerade in Zeiten von Diversität muss man da schon auch draufschauen, ob die KI immer nur die gleichen Profile vorschlägt. Aber auch in dem Fall, den ich vorhin schon erwähnt habe, wenn Du dich erinnern kannst, wo eine KI möglicherweise nur auf die fachliche Eignung schaut und dann nur top-fachliche Profile ausspuckt. Was ist dann mit den Kandidaten, die jetzt vielleicht von der beruflichen Erfahrung her nicht ganz so gut, aber menschlich ganz toll ins Team passen? Die werden dann vielleicht einfach übersehen. Also da gibt es eine Vielzahl an unterschiedlichen Variablen, so würde ich es jetzt mal nennen, im Recruiting. Und gerade im Recruiting, gerade wo der Mensch eigentlich im Mittelpunkt stehen soll, ist es immer schwierig, das dann von einer Maschine, von einer KI, beurteilen zu lassen. Umso wichtiger ist es, da einfach ein Auge drauf zu haben. Ich finde, an der Automatisierung an sich ist ja grundsätzlich nichts auszusetzen, aber es soll nicht das Persönliche abgelöst werden. Also das ist, glaube ich, ganz wichtig.

Vielen Dank für die Einblicke. Jetzt gehen wir vom Diskriminierungsthema ins Datenschutzthema, welches einen großen Bestandteil meiner Masterarbeit darstellt. Welche Risiken sehen Sie beim Einsatz von KI im Recruiting in Bezug auf den Schutz und auch die Sicherheit von personenbezogenen Daten von BewerberInnen?

Expertin 2: Da muss ich zugeben, kenne ich den rechtlichen Rahmen noch zu wenig, sofern es da auch datenschutzrechtlich schon einen gibt. Wir wissen einfach nicht genau, was eine KI

mit den Daten, die sie bekommt, dann wirklich macht. Ob sie die Daten unbefugt weitergibt, aufbehält, speichert oder nicht doch dann irgendwie in weiterer Zukunft nochmal auf die Daten zugreifen will. Man weiß ja nicht, in welche Richtung es letztendlich geht. Und ich weiß auch nicht, ob es überhaupt möglich ist, Daten jemals wieder aus ihr herauszubekommen. Mit den Daten, die sie bekommt, lernt die KI ja direkt weiter, und deswegen stelle ich es mir technisch schon auch sehr schwierig vor, personenbezogene Daten überhaupt jemals wieder aus einer KI heraus zu löschen – aber dafür fehlt mir eindeutig das IT-Wissen (lacht). Ich vermute aber mal, dass es rechtlich sehr schwierig ist, datenschutzrechtliche Bestimmungen, die es ja jetzt schon länger gibt, auf eine KI anzuwenden.

Oftmals wird in Bezug auf KI von einer „Blackbox“ gesprochen. Mit dem Begriff wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Systeme Künstlicher Intelligenz anhand von Daten viel und sehr schnell lernen und sich dadurch stetig weiterentwickeln und verändern, was dazu führen kann, dass ihre Entscheidungen ab einem bestimmten Zeitpunkt selbst für ihre ProgrammiererInnen nicht mehr nachvollziehbar sind. Deswegen möchte ich Sie fragen, wie RecruiterInnen mit dieser Intransparenz umgehen können, gerade in Bezug auf betroffene KandidatInnen? Wie kann man sicherstellen, dass die Entscheidungsfindung von KI-Systemen auch für BewerberInnen nachvollziehbar bleibt?

Expertin 2: KI ist nun mal mit einer gewissen Unsicherheit verbunden; man weiß nicht, wie es sich noch entwickeln wird. Und das macht natürlich auch Kandidaten auch irgendwo Angst. Hier, glaube ich, kann das persönliche Gespräch zwischen Recruitern und Kandidaten viele Ängste lösen. Also ich glaube, auch wenn eine Entscheidung aufgrund von KI auf diesen oder jenen Kandidaten gefallen ist, kann man sich nicht zu 100 % darauf verlassen. Es ist ja auch so, dass man als Recruiter Personalentscheidungen nie ganz allein trifft. Man spricht erst mit der Fachabteilung, dann mit dem eigenen Team. Es gibt also mehrere Prozessschritte, bei denen ein menschlicher Eingriff in eine Auswahlentscheidung stattfindet, beziehungsweise auf jeden Fall stattfinden sollte. Also, ich denke nicht, dass der komplette Bewerbungsprozess plötzlich von einer Maschine abgewickelt werden kann. Ich mein, wer weiß, was die Zukunft so bringt – vielleicht ja irgendwann schon. Aber dann bin ich hoffentlich in meiner Position als HRlerin als Sparringspartner dabei, berate und gebe meinen Senf dazu. Weil man selbst die Person ja trotzdem auch kennenlernen will, die dann im Team starten soll. Also ja, ich denke, das persönliche Gespräch wird die KI nicht ersetzen können. Ich finde aber auch, dass dieser menschliche Einfluss den Kandidaten schon auch deutlich kommuniziert werden muss. Damit man ihnen so ein bisschen ihre Ängste nehmen kann.

Jetzt sind wir bereits im letzten Themenblock angekommen. Zuletzt würde mich noch Ihre Wahrnehmung interessieren, wie sich bereits jetzt, aber auch in der Zukunft noch das Berufsbild von RecruiterInnen verändern wird und ob sich zukünftig andere Anforderungen an RecruiterInnen und an HR-Abteilungen stellen werden.

Expertin 2: Was ich glaube, was auch jetzt schon ein bisschen ist, ist, dass der administrative Aufwand von uns Recruitern einfach weniger wird. Die KI kann auf jeden Fall unseren Arbeitsaufwand ein bisschen erleichtern. Wenn ich jetzt an ChatGPT denke, womit ich mir automatisierte Texte erstellen kann, auch für die interne Mitarbeiterkommunikation, oder eben, um damit ein Stelleninserat zu schreiben, sehe ich schon eine deutliche Arbeitserleichterung für uns. Und dieser administrative Aufwand wird sich hoffentlich auch noch weiter reduzieren. Was ich aber glaube, ist, dass der Mensch dafür trotzdem immer mehr in den Mittelpunkt rückt und das Persönliche noch wichtiger für das Recruiting wird. Also, ich glaube nicht, dass die

Automatisierung alles komplett ablösen kann. Klar, die Kompetenzen werden sich verändern, und auch der Umstand natürlich, dass sich auch Recruiter und Recruiterinnen in Zukunft immer mehr mit neuen Technologien auseinandersetzen werden müssen. Beim Berufsbild wird sich sicher Einiges verschieben.

Damit sind wir schon bei meiner letzten Frage angekommen. Haben Sie das Gefühl, dass sich durch den wachsenden Einsatz von KI im Personalwesen auch etwas Angst vor dieser Technologie innerhalb der österreichischen Recruiting-Branche miteinschleicht?

Expertin 2: Da kommt es, glaube ich, sehr, sehr stark auf die Generation drauf an. Also ich merke – und ich bin Generation Y –, dass ich KI schon sehr offen gegenübersteh, und ich glaube, dass Angst vor KI bei der Generation Z dann sowieso kein Thema mehr ist. Die sind ja teilweise damit aufgewachsen. Also ganz pauschalisiert ausgedrückt, würde ich sagen, so bis 35 ist die Einstellung KI gegenüber recht offen. Man ist einfach neugierig und möchte sehen, wie sich diese Technologie noch weiterentwickelt. Bei der Generation der Boomer merke ich aber sofort eine gewisse Skepsis. Ich sehe es ja bei den eher älteren Kollegen, auch bei mir im Unternehmen, die sich schon fragen: „Naja, wieso bin ich dann überhaupt da? Werden wir jetzt nicht sowieso ersetzt?“ Solche Aussagen kommen schon des Öfteren vor. Da gibt es natürlich auch Personen, die dann sagen, dass sie sich gar nicht mit KI befassen wollen und meinen, dieses Thema geht sie jetzt nichts mehr an. So nach dem Motto: „Ich mache es so, wie ich immer gemacht habe, und mir ist ganz egal, welche neuen Themen da kommen.“ Das gibt es natürlich auch.

Damit sind wir am Ende angekommen. Vielen herzlichen Dank für Ihre persönlichen Einblicke und Ihre Zeit.

Anhang 1.3: Interview III

Interview III: Virtuelles Interview am 14.07.2023 mit einer Recruiting-Spezialistin eines österreichischen Finanzinstituts, welches unterschiedliche Finanzdienstleistungen in ganz Österreich anbietet.

Ort: Zoom, mittels Telefon aufgezeichnet

Dauer: 29:58 Min.

Herzlichen Dank für Ihre Bereitschaft zum Interview und dass Sie sich für mich Zeit genommen haben. Wie ich Ihnen bereits vorab erzählt habe, geht es in meiner Masterarbeit um das Thema KI im Recruiting, welches ich mir hauptsächlich aus einer rechtlichen Perspektive anschau. Wichtig ist bei dem Thema aber auch der Praxisbezug, weshalb ich einige Interviews mit RecruiterInnen führe, um mit ihnen über ihre bisherigen Erfahrungen mit KI zu sprechen. Deshalb würde ich Sie gerne zum Einstieg in unser Gespräch fragen, mit welchen KI-getriebenen Recruiting-Tools Sie bisher in Berührung gekommen sind, sei dies innerhalb Ihrer beruflichen Tätigkeit oder generell in der österreichischen Recruiting-Branche.

Expertin 3: Was mir da sofort einfällt, ist eine Technologie, die ich bei meinem vorherigen Arbeitgeber in der Personalberatung angewandt habe, und zwar war das ein Bewerbermanagementsystem, wo es möglich war, ausgeschriebene Stellen mit Bewerbungen oder Kandidaten innerhalb des Tools zu matchen. Das heißt, du hast einerseits für Stellen die notwendigen Anforderungen eingegeben, die Rahmenbedingungen, also was ist wichtig, und hast andererseits die Kandidaten auch immer ins System „eingecheckt“. Und das System hat dann quasi über die Matching-Funktion Beides übereinandergelegt und hat geschaut, welche Kandidaten für welche Position passen könnten, und hat die dann sozusagen am Ende herausgefiltert. Das fand ich eigentlich ganz spannend. Ansonsten – nur weiß ich jetzt nicht, ob das strenggenommen zu KI zählt –, aber womit ich auch schon Erfahrungen gemacht habe, sind Videointerviews, die vorab aufgenommen werden. Also jetzt noch nicht zu dem Step, dass die durch eine KI analysiert werden, mit Mimik, Gestik, Satzbau und Sonstigem, aber eben schon die Möglichkeit, dass Bewerber vorab Interviews aufnehmen zu können, die wir uns im Nachgang dann anschauen. Was ich sonst auch teilweise ganz gern verwende, ist für die Stellenausschreibungen so ein Genderdecoder, wo du quasi ein fertiges Stelleninserat einfach hineinkopierst und das System sagt dir dann: „Diese Stellenausschreibung ist mehr männlich angehaucht; jene ist mehr weiblich angehaucht.“ Oder sonst, wenn ich Inspiration für Texte oder Stellenausschreibungen brauche, frage ich auch gerne mal ChatGPT (lacht). Das ist ganz hilfreich für Formulierungen.

Was würden Sie sagen, wie hat sich Ihrer Meinung nach der Recruiting-Prozess und damit auch das Bewerbungsverfahren durch den wachsenden Einsatz von KI verändert?

Expertin 3: Also ich finde, KI macht das Recruiting einfach viel, viel schneller, und ich glaube, es macht es auch in gewisser Hinsicht fairer. Aber es ist halt auch ein zweischneidiges Schwert. Also ich glaube, das eine, was man beachten muss, ist, wie offen Recruiter und Recruiterinnen in Hinblick auf die Nutzung von KI sind, und auf der anderen Seite muss man aber auch schauen, wie offen eigentlich die Bewerber und Bewerberinnen KI gegenüber eingestellt sind.

Für Viele ist KI sicher auch befremdlich. Ich sage mal, gerade für ältere Generationen, die keine Digital Natives sind und mit den neuen Technologien unserer Zeit nicht aufgewachsen sind, ist KI bestimmt eine Hemmschwelle. Aber ich glaube, wie gesagt, dass KI den Recruiting-Prozess viel, viel effizienter macht, weil gerade diese vielen administrativen Kleinigkeiten – und das beginnt schon bei der Terminvereinbarung für Interviews – alle übernommen werden können. Was KI auch möglich macht, ist, dass viele Interviews gleichzeitig geführt werden können. Also wenn ein normaler menschlicher Recruiter an einem Tag vier Interviews führen muss, dann ist der bestimmt am Ende des Tages ziemlich ausgelaugt und kann irgendwann schon gar keine Infos mehr aufnehmen. Die KI kann von mir aus zehn Interviews am Tag machen, kann die vielleicht sogar schon zur gleichen Zeit auswerten und dann verschiedene Profile für die Kandidaten und Kandidatinnen erstellen. Das macht Kandidaten untereinander dann auch gleich viel vergleichbarer. Und ich glaube, das ist dann halt auch aus Bewerber-Sicht cool, weil man viel mehr Bewerbern und Bewerberinnen die Chance geben kann, sich vorzustellen – weil du eben die zeitlichen Ressourcen einfach hast. Die hat man im Personalwesen aber halt auch einfach nur durch KI. Aber es ist sicher auch eine Herausforderung, weil die Technologie immer noch etwas befremdlich ist und weil ich glaube, dass es viele Aspekte von KI gibt, die man vielleicht noch nicht weiß. Du musst die KI ja auch richtig füttern, damit sie anschließend sauber auswerten kann. Wenn du sie mit Trainingsdaten fütterst, die hauptsächlich von Männern stammen, dann ist klarerweise die Gefahr groß, dass sich auch die Ergebnisse der KI mehrheitlich auf Männer beziehen werden. Ich glaube, es kann sehr effizient und sehr effektiv sein, aber man muss extrem aufpassen. Also ich glaube, das ist ein sehr schmaler Grat.

Der letzte Satz ist eine schöne Überleitung zu meiner nächsten Frage. Welche Risiken können sich Ihres Erachtens für KandidatInnen ergeben, die einen KI-gestützten Recruiting-Prozess durchlaufen und damit keinem rein von Menschen abgewickelten Auswahlverfahren unterliegen?

Expertin 3: Also ich glaube, einen *komplett* KI-gestützten Recruiting-Prozess würde ich schwierig. Ich glaube, das würde ich als Recruiterin jetzt auch nicht so gut finden, um ehrlich zu sein. Gerade eben als Recruiterin hätte ich ehrlich gesagt große Probleme damit, weil die persönliche Komponente im Personalwesen; die, glaube ich, brauchst du immer. Es gibt sicher Bewerber, die sagen: „OK, also wenn das jetzt ein komplett KI-getriebener Recruiting-Prozess ist, bewerbe ich mich nicht.“ Also es gibt bestimmte Kandidaten, die davon wirklich sehr abgeschreckt werden, einfach weil sie es nicht kennen oder weil sie der Technologie nicht vertrauen. Oder sich dann denken: „Big Brother is watching me und die KI frisst alle meine persönlichen Daten.“ Ich glaube aber schon, dass viele KI gegenüber offen sind und auch zu schätzen wissen, dass dadurch der Bewerbungsprozess und das Auswahlverfahren viel schneller gehen.

Aber die Risiken... Ja, ich glaube, da muss man zwischen Recruiter-Seite und Bewerber-Seite unterscheiden. Ich glaube, die Risiken auf der Seite der Recruiter sind zum einen die Angst, den eigenen Job zu verlieren. Also so nach dem Motto: „OK, wenn die KI alles machen kann, habe ich dann überhaupt noch einen Job? Bin ich dann überhaupt noch wichtig? Braucht man mich in ein paar Jahren überhaupt noch?“ Ich glaube, das ist eines der größten Risiken. Und ich glaube auch, dass der rechtliche Aspekt von KI und die Compliance ganz wichtig sind. Dass du als Recruiter schaust, wie du KI im Bewerbungsprozess verwenden kannst, sodass auch rechtlich und compliance-mäßig alles passt. Dass wir Recruiter wissen, was zu tun ist, wenn Rückfragen von Kandidaten kommen. Wenn Kandidaten ihre Daten einsehen möchten oder wenn sie wollen, dass ihre Daten aus der KI gelöscht werden. Dass wir wissen, wie das

rechtlich zu begründen ist. Das sind, glaube ich, alles Aspekte, bei denen Recruiter und Recruiterinnen gewisse Schulungen brauchen werden und Know-how aufbauen müssen. Damit wir wissen, wie wir dann auf gewisse Situationen reagieren sollen oder was wir auf bestimmte Fragen von Bewerbern rückmelden können. Und ja, wie gesagt, auf Bewerber-Seite glaube ich, ist es ein großes Risiko, dass es schon sein kann, dass ein Teil von Bewerbern einfach wegfällt – eben weil sie mit dem Ganzen nicht vertraut sind oder ihnen die persönliche Komponente fehlt.

Sie haben bereits die rechtlichen Aspekte von KI im Recruiting angesprochen. Wie nehmen Sie die aktuelle Sensibilisierung der österreichischen Recruiting-Branche für den Rechtsrahmen von KI wahr? Wie ist man da in der Praxis angekommen?

Expertin 3: Ich glaube, da ist noch ganz viel Luft nach oben, um ehrlich zu sein. Zumindest, was ich jetzt so mitbekomme, nutzen noch gar nicht so viele österreichische Unternehmen KI auch wirklich intensiv in ihren Bewerbungsprozessen. Ich glaube schon, dass es in den meisten Unternehmen ein wirklich großes Thema ist und dass KI auch der Plan für die Zukunft ist, aber erstmal die ganzen Rahmenbedingungen und die Basis dafür zu schaffen, das ist ein langwieriger Prozess. Weil da, glaube ich, so viele unterschiedliche Faktoren dabei sind, die bei sowas mit reinspielen, und man muss halt auch einfach sicherstellen können, dass die Nutzung von KI im Recruiting für das Unternehmen und die Kandidaten nicht nach hinten losgeht. Der Wunsch, KI zu integrieren, ist bei vielen Unternehmen sicher schon da, besonders weil das Thema derzeit so brandaktuell ist, aber gerade weil KI ein so sensibles Thema ist, bedarf es davor einiges an Vorarbeit, um auch wirklich die Basis dafür schaffen zu können. Eine KI verarbeitet nun mal Unmengen an Daten, das ist klar, und gerade der Datenschutz ist ein unglaublich wichtiges Thema, das von Unternehmen dann auch so behandelt werden sollte. Ich muss zugeben, ein tiefes Wissen habe ich da jetzt noch nicht, wie es rechtlich ausschaut mit KI im Bewerbungsprozess. Ich kann mir aber gut vorstellen, dass es auch wirklich gar nicht so einfach ist, eine rechtliche Grundlage für KI zu schaffen, weil sich die Technologie ja ständig weiterentwickelt.

Danke für Ihre Einschätzung. Sie haben hervorgehoben, dass noch kein großer Bedarf da war, sich umfassend über Rechtliches zu informieren, da KI bis dato unternehmensseitig noch nicht ganz angekommen ist – wenn Sie sich persönlich jedoch über die rechtliche Handhabung von KI im Recruiting informieren wollen, auf welche Quellen greifen Sie dabei zurück?

Expertin 3: Also das Rechtliche, muss ich zugeben, ist jetzt gar nicht so mein größtes Interesse. Es ist natürlich ein wichtiger Faktor, aber ich informiere mich lieber generell über KI als jetzt spezifisch über rechtliche Sachen. Also beispielsweise darüber, was es für Neuerungen in dem Bereich gibt, welche Unternehmen schon mal was mit KI ausprobiert haben oder auch, wie sich der Einstellungsprozess dadurch verschnellern lässt. Dafür schaue ich ganz gern auf LinkedIn oder in den Standard oder google ein bisschen herum. Gerade über LinkedIn bekomme ich so viele Artikel oder Beiträge zugespielt zu dem Thema, was natürlich superspannend ist. Auch bei uns im Unternehmen ist KI aktuell ein sehr präsentes Thema, das auch öfter in unseren internen News aufpoppt. Es gibt auch immer wieder Austauschmöglichkeiten und Vorträge zu KI, was ich sehr spannend finde und wo ich auch sehr gerne hingehe. Man merkt einfach: KI ist ein sehr präsentes Thema. Und klar ist es mir wichtig, mich da auf dem Laufenden zu halten, aber was das Rechtliche von KI geht, bin ich eher ein Laie (lacht).

Dann kommen wir jetzt zum nächsten Themenblock, und zwar zum Diskriminierungspotenzial durch KI. Wie gehen Sie in Ihrer beruflichen Tätigkeit damit um, dass Systeme Künstlicher Intelligenz möglicherweise bereits bestehende gesellschaftliche und soziale Ungleichheiten weitertragen, reproduzieren und somit hochskalieren können?

Expertin 3: Das ist ein ganz schwieriges Thema. Also generell das Thema Diskriminierung, Vorurteile und Bias gegenüber Kandidaten – ohne KI – ist im Recruiting alleine ja schon ein schwieriges Thema. Ich mein, davon sind ja auch wir Recruiter nicht ausgenommen. Also auch wir haben ganz unbewusst oft schon Vorurteile gegenüber Bewerbern oder werden durch verschiedene Biases im Interviewprozess beeinflusst. Das ist menschlich. Da sehe ich einerseits schon einen klaren Vorteil auf der Seite von KI, weil die solche subjektiven Biases einfach übergehen kann. Aber wie Du sagst, ist es auf der anderen Seite sehr gefährlich, dass sie diskriminierend sein kann, und es kann sich ja trotzdem ein anderer Bias in das System einschleichen. Und da komme ich vielleicht wieder auf den Punkt von vorhin zurück: Man muss sehr aufpassen, dass man eine KI mit den richtigen Daten füttert, weil sie im Endeffekt ja auch nur anhand der Daten lernt, die sie eingespielt bekommt. Die müssen dann einfach ausgewogen sein und möglichst viele unterschiedliche Gruppen von Bewerbern abbilden können. Und ich glaube, da muss man einfach extrem aufpassen, was man eingibt oder mit was man die KI füttert, und da auch wirklich laufend dranbleiben und sie updaten, aktualisieren und prüfen.

Was ich da letztens auch gelesen habe und was ich ganz spannend fand, war von dem Unternehmen Hirevue, das KI-basierte Videoanalysen von Bewerbungsgesprächen anbietet, wo man am Ende umfassende Kompetenzprofile von den Kandidaten herausbekommt. Und dort stand, dass die regelmäßig prüfen, dass keine ethische Diskriminierung durch die KI entsteht. Das fand ich eigentlich ganz spannend, und ich glaube, bei solchen sensiblen Themen muss man als Unternehmen immer am Ball bleiben, wenn man KI verwenden möchte.

Ich glaube auch, dass man einer KI zwar die Anforderungen an eine Stelle und das Anforderungsprofil für die Bewerber bis zu einem gewissen Punkt exakt einspeisen kann, es dann aber trotzdem immer diesen kleinen Teil in der Entscheidungsfindung der KI geben wird, der für uns Menschen nicht gänzlich nachvollziehbar ist. Ich glaube, man kann als Mensch eine KI-Entscheidung nie zu 100 % verstehen, weil das System eben so komplex ist. Was dann auch wiederum das Diskriminierungspotenzial erhöht. Einerseits, weil man den Gedankengang der KI nicht ganz nachvollziehen kann und andererseits, weil man einer Diskriminierung so nur sehr schwer auf die Spur kommen kann. Ich glaube, gerade was den Diskriminierungsaspekt angeht, ist es wichtig, einerseits Recruiter und Recruiterinnen dahingehend zu sensibilisieren, aber auch Kandidaten das Gefühl zu geben, dass diese Diskriminierungsgefahr durch KI von uns menschlichen Personalern berücksichtigt wird. Da ist Transparenz sehr, sehr wichtig, und dass wir Kandidaten die Hintergründe und Funktionsweise einer KI erklären können. So entsteht dann vielleicht auch nicht so schnell der Eindruck bei Bewerbern, dass eine Absage automatisch bedeutet, dass sie von einer KI diskriminiert wurden.

Gerade haben Sie das Thema Transparenz angesprochen. Beim nächsten Themenblock geht es genau darum: Transparenz und Datenschutz. Dazu würde ich gerne von Ihnen wissen, welche Risiken Sie beim Einsatz von KI im Recruiting in Bezug auf den Schutz und auch auf die Sicherheit von personenbezogenen Daten von BewerberInnen sehen.

Expertin 3: Ich glaube, es kommt da zum einen sehr stark auf das Tool drauf an, welches man verwendet, und zum anderen darauf, in welchem Schritt des Bewerbungsprozesses man KI einsetzt. Da muss man schon wirklich auch darauf schauen, dass das Tool, das man verwendet, also die Technologie, auf die man sich stützt, wirklich gut ist, und wie das System mit den Daten umgeht. Und ich glaube, was einfach wichtig ist, ist, dass wir Recruiter immer noch die Möglichkeit haben, in die Daten reinzuschauen, und wenn es wirklich von Kandidaten erwünscht ist, dass gewisse Daten gänzlich gelöscht werden, dann muss man den Bewerbern schon auch das Gefühl geben, dass das auch wirklich passiert. Also nicht, dass Kandidaten jetzt denken, ihre Daten werden in eine KI eingespeist und dann überallhin verstreut und an alle möglichen Dritten weitergegeben. Sondern einfach, dass sie wissen, dass ihre Daten gut aufgehoben sind. Und natürlich darf auch da die Grundlage zur Erhebung von personenbezogenen Daten nicht fehlen. Auch bei uns im Unternehmen müssen Kandidaten natürlich immer erst zustimmen, bevor wir ihre persönlichen Daten erheben dürfen, und da achten wir auch akribisch drauf.

Ich glaube, was auch noch wichtig ist beim Punkt Transparenz, ist, dass man den Kandidaten vielleicht auch einfach ein bisschen erklärt, was die KI mit ihren Daten macht oder inwieweit die Daten von ihr verarbeitet werden. Also ich glaube, gerade bei so Videointerviews, die dann analysiert werden, wäre es schon wichtig, die Kandidaten umfassend aufzuklären, was dabei genau analysiert wird und welche Daten die KI überhaupt heranzieht. Sonst wirkt das sehr befremdlich für die Bewerber, wenn die nicht wissen, auf was genau die KI schaut. Und ich glaube, beim Datenschutz und der Transparenz kommt es sehr stark darauf an, in welchem Step des Recruiting-Prozesses KI verwendet wird. Und dementsprechend muss man dann auch immer ein bisschen anpassen. Wenn es jetzt zum Beispiel beim Screenen von CVs ist, also bevor ein Kandidat überhaupt von einem Unternehmen zum persönlichen Interview eingeladen wird, ist das Thema Transparenz noch nicht ganz so relevant, wie wenn ich jetzt zum Beispiel an Interviews denke. Ich glaube einfach, je näher Kandidaten einer möglichen Einstellung kommen, also je nachdem, wie „kritisch“ die jeweilige Phase im Bewerbungsverfahren ist, desto wichtiger wird das mit der Transparenz. Das nimmt auch, glaube ich, die Sorge und die Angst vor KI auf der anderen Seite, weil je mehr Bewerber wissen, desto wohler fühlen sie sich, denke ich mir. Aber natürlich auch, um als Unternehmen in Bezug auf Transparenz und Datenschutz rechtlich nichts falsch zu machen.

In Bezug auf Systeme Künstlicher Intelligenz sprechen wir des Öfteren von einer „Blackbox“. Das bezieht sich darauf, dass eine KI anhand ihrer gemachten Erfahrungen immer weiter lernt und sich stets weiterentwickelt, sodass es irgendwann auch für die eigenen ProgrammiererInnen und EntwicklerInnen nicht mehr nachvollziehbar ist, wie genau sie ihre Entscheidungen trifft. Wie können RecruiterInnen mit dieser Intransparenz in der Praxis umgehen, gerade in Bezug auf betroffene KandidatInnen? Wie kann man sicherstellen, dass die Entscheidungsfindung von KI-Systemen auch für KandidatInnen weiterhin nachvollziehbar bleibt?

Expertin 3: Das finde ich eine sehr gute und sehr schwierige Frage. Wie vorher schon gesagt, wenn du als Recruiter deine Kandidaten darüber aufklären kannst und Einblicke geben kannst, was mit ihren personenbezogenen Daten passiert, ist das super. Aber schwierig wird es halt immer, wenn du irgendwann selbst nicht mehr sagen kannst: „OK, so ist es. So funktioniert das Ganze, und das macht die KI mit den Daten.“ Also wenn du selbst nicht mehr weißt, wie die KI eigentlich funktioniert, und das den Bewerbern dann halt auch nicht mehr erklären kannst. Das ist besonders dann ein großes Problem, wenn Rückfragen von ihnen kommen. Wobei ich mir auf der anderen Seite auch denke, dadurch, dass das Thema aktuell in aller Munde ist und

immer präsenter wird, weiß ich gar nicht, ob das zwingend auf Dauer so ein großes Hindernis wäre. Wenn man als Gesellschaft technischen Fortschritt haben möchte – und das Thema KI entwickelt sich halt einfach rasant weiter – dann, glaube ich, kommt man der Gefahr gar nicht aus, dass man als Mensch einen kleinen Teil dieser Technologie nicht erklären kann. Ich glaube, sowas ist auch einfach schwer zu verhindern. Das ist doch einfach bei vielen Sachen auch so. Es gibt viele Sachen, die kannst du erklären, und es gibt immer ein paar Sachen, die kannst du nicht erklären. Und ich glaube, da liegt es letztlich im eigenen Ermessen der Bewerber, ob man dann trotzdem teilhaben möchte an dem Ganzen, oder ob man sagt: „Nein, das ist mir zu spooky, ich habe da kein Vertrauen und das möchte ich nicht.“ In Zukunft wird es, glaube ich, einfach darauf hinauslaufen, dass Unternehmen, die KI im Recruiting einsetzen wollen, das ihren Bewerbern direkt offenlegen müssen und auch genau erklären müssen, in welchen Schritten des Bewerbungsprozesses welche KI-Tools zur Anwendung kommen, und daraufhin können Kandidaten dann entscheiden, ob sie trotzdem an dem Verfahren – trotz des Risikos, dass die KI nicht zu 100 % erklärt werden kann – teilnehmen wollen oder eben nicht. Aber ich glaube grundsätzlich, wenn du offen bist für solche Themen, lässt du dich auch nicht abschrecken von diesem Mini-Teil, der nicht erklärt werden kann. Also zumindest denke ich mir das so.

Was wären dann konkrete Maßnahmen, die RecruiterInnen ergreifen können, um sicherzustellen, dass jene Aspekte der Entscheidungsfindung durch KI, die sie selbst erklären können, auch für KandidatInnen nachvollziehbar bleiben?

Expertin 3: Ich glaube, ich würde mich einfach ganz stark auf die Dinge beziehen, die ich nachvollziehen kann, und die dann auch umfassend erklären. Ich gehe jetzt schon wieder auf die Videoanalyse durch KI, weil das für mich so das beste Beispiel ist, und da glaube ich schon, dass es einen sehr großen Teil gibt, den man den Kandidaten gut erklären kann. Ich würde da gar nicht so sehr auf das eingehen, was ich nicht erklären kann. Aber gerade bei Videoanalysen denke ich mir, wo auf die Mimik geachtet wird, wo auf die Gestik geachtet wird, wo auf den Satzbau geachtet wird und man schaut, welche Wörter Bewerber verwenden: Das sind schon so viele Aspekte, die du als Recruiter für die Argumentation einer Entscheidung und die Begründung für Feedback verwenden kannst, wenn es zu Rückfragen von Kandidaten kommen sollte. Wenn Bewerber natürlich jetzt ganz spezifische Fragen zur technischen Funktionsweise einer KI haben, dann kann ich die als Personalerin sowieso nicht beantworten. Dazu fehlt mir dann doch einfach das technische Know-how (lacht). Dafür müsste es dann eine andere Stelle im Unternehmen geben, wie beispielsweise eine IT-Abteilung, die dann solche Fragen beantworten kann.

Damit wären wir auch schon beim letzten Themenblock angekommen. Zum Schluss würde mich noch Ihre Wahrnehmung interessieren, wie sich bereits jetzt und wie sich auch in Zukunft noch das Berufsbild von RecruiterInnen verändern wird und ob sich zukünftig andere Anforderungen an PersonalerInnen stellen werden.

Expertin 3: Also ich glaube, dass wir in Zukunft viel effizienter arbeiten werden können. Ich glaube nicht, dass wir als Recruiter durch KI ersetzt werden, ehrlich gesagt, weil ich der festen Überzeugung bin, dass es gerade im Personalwesen immer diesen einen menschlichen Kontaktpunkt, die menschliche Komponente, dieses Persönliche, braucht. Ich glaube, das ist ganz, ganz wichtig, und ich glaube, das wird eine KI auch nie übernehmen können. Deswegen habe ich da jetzt weniger Sorge, dass unser Job bald überflüssig wird. Aber ich glaube, dass wir viel effizienter arbeiten werden können und dass durch KI vieles sehr viel schneller gehen wird. Diese Mini-administrativen Kleinigkeiten, die mir einfach im Arbeitsalltag viel Zeit

fressen; ich glaube, wenn die alle übernommen werden, bleibt uns auch mehr Zeit, mal neue Projekte anzugehen oder uns mit anderen Schwerpunkten zu beschäftigen. Und ich glaube, das gibt uns viel mehr Möglichkeiten, einfach ein bisschen freier und flexibler in unserem Berufsalltag zu agieren. Gerade diese administrativen Sachen – und damit meine ich jetzt noch gar nicht die Videointerviews oder so – also da geht es jetzt wirklich erst mal um Sachen wie Terminvereinbarungen oder das Vorscreening. Das sind so die ersten Steps, die schon so viel Zeit sparen könnten, wenn sie übernommen werden. Daher glaube ich, dass unser Job durch KI viel effizienter gestaltet werden kann.

Auf der anderen Seite denke ich mir, wird dieser Schritt hin zur KI bestimmt nicht für alle leicht sein. Gerade Kollegen und Kolleginnen, die schon sehr lange im Recruiting tätig sind, werden vielleicht ihre Schwierigkeit damit haben, sich darauf einzulassen. Umso wichtiger finde ich es, dass wir Personaler von unseren Arbeitgebern gut für den Umgang mit KI geschult werden und auch die wichtigsten Infos bekommen, die wir dann für die Arbeit mit KI brauchen. Und ich glaube, was einfach am wichtigsten ist, ist, dass wir Recruiter offen für KI sind. Weil, es lässt sich auch nicht stoppen. So ehrlich muss man halt auch sein. Es wird kommen, und entweder man ist offen und versucht, sich damit auseinanderzusetzen, oder man braucht halt ein bisschen länger – aber ich glaube, man kommt der KI einfach nicht mehr aus.

Vielen Dank für Ihre Einschätzung. Damit sind wir schon bei der letzten Frage angekommen. Was denken Sie, welche Kompetenzen RecruiterInnen in Zukunft entwickeln müssen, um erfolgreich und effektiv mit KI-Technologien arbeiten zu können?

Expertin 3: Wichtig wird es sein, dass man auch als Recruiter digitalaffin ist und dass man sich technisch mit einem KI-System soweit auskennt, dass man in der Lage ist, Analysen durchzuführen und die Ergebnisse einer KI dann auch entsprechend interpretieren kann. Einfach, dass man weiß, wie man was machen muss. Und ich glaube, es wird auch für uns Personaler und Personalerinnen zunehmend relevant werden – eh, wie Du vorhin schon gesagt hast –, ein bisschen mehr in die rechtliche Perspektive reinzugehen und uns auch in dem Bereich mehr Wissen anzueignen. Weil ich glaube, dass es da dann schon öfter dazu kommen wird, dass Bewerber Rückfragen stellen werden. Und ich finde schon, dass es da auch in unserer Verantwortung liegt, die dann beantworten zu können. Und ich mein, sicher gibt es da in den meisten Unternehmen eine eigene Rechtsabteilung dafür, aber ich glaube, dass es trotzdem auch für Recruiter wichtig ist, ein rechtliches Basiswissen zu haben und genau zu wissen, was wir dürfen und was wir nicht dürfen. Einfach, dass die Transparenz gegenüber den Kandidaten und Bewerbern gewährleistet ist. Und ich glaube, dieses Offensein gegenüber innovativen Technologien und KI ist auch ganz wichtig. Und dass man nicht zu sehr darauf beharrt, wie die Prozesse bis jetzt immer waren, sondern neugierig nach vorne schauen kann. Sicher ist es aber auch wichtig, KI an manchen Stellen kritisch zu hinterfragen und das Ganze nicht einfach blauäugig hinzunehmen. So ein gesundes Maß an Skepsis ist schon gut, finde ich.

Damit sind wir auch schon am Ende angekommen. Nochmal ein großes Dankeschön an Sie für Ihre Einblicke und Ihre Zeit.

Anhang 1.4: Interview IV

Interview IV: Virtuelles Interview am 25.07.2023 mit einer Abteilungsleiterin im Bereich Recruiting und HR-Kommunikation eines Anbieters von Mobilitätsdienstleistungen in Österreich.

Ort: Zoom, mittels Telefon aufgezeichnet

Dauer: 34:36 Min.

Erstmal ein offizielles Hallo und ein großes Dankeschön, dass Sie sich heute Zeit für mich und meine Fragen nehmen. Wir haben vorab ja schon ein bisschen über meine Masterarbeit gesprochen, dass ich das Thema KI im Recruiting von einem rechtlichen Standpunkt her betrachte und mich dabei viel mit den Datenschutzbestimmungen aus der DSGVO und dem Antidiskriminierungsrecht beschäftigt habe. Ganz wichtig sind aber auch die Perspektiven aus der Praxis und damit Ihre Einschätzungen als RecruiterInnen. Als Erstes würde ich Sie gerne fragen, mit welchen KI-getriebenen Recruiting-Tools Sie bisher in Berührung gekommen sind, entweder innerhalb Ihrer beruflichen Tätigkeit oder generell in der österreichischen Recruiting-Branche.

Expertin 4: Mhm, ja, eine spannende und gute Frage. Für mich ist immer so ein bisschen die Grundsatzfrage, mit der Du Dich, nehme ich an, eh ausführlich im Theorienteil Deiner Arbeit beschäftigen wirst, nämlich das, was man denn als KI tatsächlich bezeichnet. Grundsätzlich ist es so, dass wir im Recruiting-Alltag und im Personalmanagement-Alltag quasi täglich mit Angeboten konfrontiert werden, die mehr oder weniger KI-basiert sind. Also da muss man immer gut hinschauen und sich fragen, wo ist man da wirklich schon bei KI und wo ist man aber auch erst noch bei Dingen, wo man sagt: „OK, das kann man jetzt noch nicht klassisch als KI bezeichnen“, sondern eher als Recruiting-unterstützende Tools, Matching-Tools, was auch immer. Also wenn man KI als System bezeichnet, das wirklich ein lernendes System ist, das mit Daten befüllt wird, um dann effizient eingesetzt zu werden, ist es bei uns tatsächlich so, dass wir direkt in unserem Recruiting-Prozess nicht mit klassischer KI arbeiten und sich meine Kontakte mit dem Thema tatsächlich darauf reduzieren, dass wir ganz viele Angebote in die Richtung kriegen. Die Frage ist ja immer, an welchen Teilen des Prozesses man unterstützende Tools einsetzt, und das Letzte, was mir untergekommen ist, war ein Tool, bei dem es ganz stark um die Vorauswahl von BewerberInnen ging, und das nehme ich überhaupt so ein bisschen als Tendenz wahr. Da gings auch ganz stark um das Thema Cultural Match und dementsprechend zu sagen: „Wie finde ich Personen, wo der Cultural Match besonders groß ist?“ Das war so das letzte Tool, mit dem ich konkret unter Anführungszeichen „konfrontiert“ war. Und da hast du halt genau diese Themen, die gerade so gut durchdiskutiert werden. Dass man sich schon fragt, wie gut einen dieses Tool jetzt tatsächlich unterstützen kann, weil es ja nur so gut ist wie die Daten, mit denen es befüllt wird. Das heißt also, wenn ich jetzt von klassischer KI rede, dann muss die ja vorab lernen, um anschließend gut unterstützen zu können. Vor allem, um adäquat bei dem unterstützen zu können, was ich im Personalwesen auch brauche und was auch achtsam den BewerberInnen gegenüber ist. Also das mal so als Einleitung. Und ein tatsächliches oder, so wie ich es formuliere, ein klassisches KI-Tool verwenden wir bei uns im Recruiting-Prozess derzeit nicht.

Alles klar, vielen Dank für die Einführung. Da bekommt man schon ein ganz gutes Bild, wie es so derzeit bei Ihnen im Unternehmen ausschaut. Was würden Sie sagen, wie hat sich Ihrer Meinung nach der Recruiting-Prozess und damit auch das Bewerbungsverfahren verändert, durch diesen stetigen Einsatz von KI?

Expertin 4: Grundsätzlich glaube ich, dass sich der Recruiting-Prozess sowieso stetig verändert. Also, diese Zeiten, wo man gesagt hat, so man schaltet jetzt ein Inserat und das kommt dann auf ein Portal, und dann wartet man, bis sich die BewerberInnen melden, und dann überlegt man sich mal, wer da so passen könnte. Also, die Zeiten sind schon lange vorbei. Und KI ist ein Aspekt dieses stetigen Wandels, und da gibt es natürlich noch viele andere; allen voran Demographie, Arbeitsmarkt und und und. Aber jetzt, konkret auf KI bezogen, denke ich mir, dass so ein System schon ganz viel tut und ganz viel kann. Also ich glaube grundsätzlich mal, dass das schon eine gute unterstützende Funktion haben kann und auch in Zukunft haben wird. Man wird sich als Unternehmen gut überlegen müssen, an welchen Stellen des Prozesses man es einsetzt. Also jetzt auch aus vielen Aspekten heraus. Datenschutzrechtliches beispielsweise: Dinge, die Du in Deiner Masterarbeit eh noch hinterfragen wirst oder vielleicht sogar schon hast. Also das ist für mich ein ganz wesentlicher Punkt: Wo setze ich die KI ein? Und damit muss man sich aus Recruiting-Sicht, finde ich, dauerhaft und achtsam beschäftigen, um dann letztendlich auch sagen zu können: „An der Stelle passts und an dieser Stelle passts eben nicht.“ Wenn wir jetzt bei KI sind, dann ist für mich ein KI-Beispiel natürlich auch ChatGPT. Und ChatGPT ist natürlich spannend. Also sagen wir es mal so, das ist wie in der Schule. Da würde ich als Lehrerin auch nicht mehr davon ausgehen, dass der Aufsatz, der mir da abgegeben wird, auch selbst geschrieben ist. Das heißt, es ist vielleicht doch die bessere Variante, meinen SchülerInnen zu sagen: „Erstellt mir einen Prompt auf ChatGPT und schaut, dass dann das und das rauskommt.“ Und gleichzeitig würde ich im Recruiting – und das ist aber jetzt weder vorwurfsvoll noch sonst was gemeint, sondern einfach realistisch – auch nicht immer davon ausgehen, dass alles, was ich an Unterlagen von BewerberInnen krieg, nicht auch KI-unterstützt erstellt wird. Und das ist, wie gesagt, gar nicht bewertend, sondern einfach ein realistischer Blick auf die Dinge und auf die Umwelt. Und auch das muss man als Recruiter oder Recruiterin gut bedienen können. Um bei ChatGPT zu bleiben; was sicher hilfreich ist – ich persönlich komme aus der Kommunikation, das heißt, mir ist Sprache sehr wichtig und mir ist auch das Wording von Inseraten sehr wichtig, weil ich glaube, das beschreibt auch schon ein Stück weit die Unternehmenskultur –, ist, dass ChatGPT bei gewissen Formulierungen sehr unterstützend sein kann. Aus Recruiting-Sicht kann ChatGPT textlich ja sehr sehr viel. Aus meiner persönlichen Sicht ist es aber im Recruiting schon noch ganz stark so, sowohl aus Textperspektive als auch aus Kommunikations- und Gesprächsperspektive, dass der Mensch nach wie vor ein ganz wichtiger Faktor ist und das auch bleiben wird. Das heißt, ChatGPT und KI generell können das Recruiting unterstützen, und das ist auch gut so, und damit soll man sich auseinandersetzen, aber ich glaube, es ersetzt jetzt noch nichts. Also zumindest aus meinem persönlichen Kontext heraus würde ich die Frage so beantworten.

Welche Risiken und Gefahren können sich Ihrer Meinung nach für KandidatInnen ergeben, die keinem rein menschlich gesteuerten Bewerbungsverfahren unterliegen, sondern einem KI-unterstützten Recruiting-Prozess unterlaufen?

Expertin 4: Ja, interessanter Gedanke, weil natürlich auch bei einem rein von Menschen geführten Recruiting-Prozess gibt es Risiken und Gefahren. Also dieses klassische Bias-Thema, bei dem man sich immer wieder selbst fragen muss: „Wie sehr bin auch ich als Mensch Wahrnehmungsfehlern ausgesetzt, mit denen ich halt sehr achtsam umgehen muss?“ Also grundsätzlich glaube ich, brauchen wir im Recruiting-Prozess immer eine hohe Achtsamkeit

für Wahrnehmungsfehler. Denen kann ein jeder Mensch genauso aufsitzen, nur erwarte ich mir von einem gut ausgebildeten Recruiter oder einer gut ausgebildeten Recruiterin, dass man da sehr achtsam ist. Deswegen gibt es ja auch Prozesse, deswegen gibt es auch Gespräche mit mehreren Personen und und und, um da auch gut den Bias von Einzelpersonen im Rahmen zu halten. Ein großes Risiko bei KI ist natürlich auch dieses Diskriminierungsthema, und da sind wir wieder bei dem Thema, wo wir sagen, dass eine KI nur so gut ist wie die Daten, mit denen sie gefüttert wird. Und da gibt es viele klassische Beispiele, die Du eh auch in der Literatur finden wirst, wo man klar das Diskriminierungspotenzial von KI sehen kann. Wenn ich eine KI jetzt für Auswahlverfahren mit vielen Lebensläufen füttere, die aber in ihrer Tendenz eher männliche Lebensläufe sind, dann muss ich davon ausgehen, dass die KI das Thema natürlich in ihrer Auswahl auch anders verarbeiten wird. Ja, und dann bin ich sofort in einem Diskriminierungsthema drin. Und das sind natürlich Dinge, die bis dato ganz sicher nicht hinlänglich gelöst sind. Und dann, glaube ich, geht es wieder ganz klar um die Achtsamkeit und um zu hinterfragen, zu welchem Zeitpunkt des Prozesses und auf Basis welchen Datenmaterials ich diese KI einsetze. Da sind wir auch wieder bei diesem Beispiel, das ich eingangs genannt habe, mit dem Cultural Match, der immer wichtiger wird im Recruiting. Das heißt also, wir entfernen uns in bestimmten Aufgabengebieten immer mehr von diesem klassischen Kompetenzthema. Also anstatt dass jemand sagt: „Du brauchst zwingend drei Jahre Erfahrungen mit dem und dem Programm und musst das Programm und das Programm schon kennen“, gehen wir mehr in die Richtung, zu hinterfragen, wie gut eigentlich der Cultural Fit ist, also wie gut jemand ins Unternehmen passt, und den Rest kann man lernen. Der Fokus liegt jetzt eher auf der individuellen Passung in die Unternehmenskultur und darauf, welchen Zugang man zu spezifischen Dingen hat, als darauf, ob man diese Kompetenzen hat oder jene Skills kann. Und da ist es natürlich extrem herausfordernd, zu sagen, wie denn dann mein Datenmaterial ausschauen muss, auf Basis dessen eine KI entscheidet, ob sie einen Cultural Match sieht oder nicht. Also da gibt es ja bereits jetzt schon Beispiele am Markt, die das, glaube ich, schon sehr intensiv und auch durchaus gut machen, aber da steckt irrsinnig viel Arbeit und viele Überlegungen dahinter. Das muss dann schon sehr hochwertig sein. Und ich sage, bevor ich das als Unternehmen nicht wirklich gut und achtsam erfüllen kann, würde ich das auch nicht in einen Recruiting-Prozess integrieren wollen. Das wäre nämlich dann auch nicht achtsam den BewerberInnen gegenüber, weil dann eine Vorauswahl stattfinden würde, die nicht gewährleisten könnte, dass das wirklich der beste Versuch ist, ein Match herzustellen. Also da muss man, glaube ich, wirklich sehr aufpassen.

Was auch ein Grundsatzthema ist, wenn Du Risiken und Gefahren ansprichst, ist, dass das beide Seiten betrifft, also die Firmenseite, genauso wie die BewerberInnen-Seite. Auch auf BewerberInnen-Seite gibt es natürlich viele Unsicherheiten zu dem Thema. Es ist natürlich etwas komplett anderes, ob ich ein KI-gesteuertes Interview abhalte oder ob ich ein Gespräch von Mensch zu Mensch führe. So ein KI-basiertes Interview, und davon gehe ich aus, wird bei vielen BewerberInnen auch Unsicherheiten triggern, die dann vielleicht dazu führen, dass sie sich nicht so präsentieren können, wie sie auch wirklich sind. Weil ich glaube, diese authentischen guten Gesprächssituationen zu schaffen, ist ja auch etwas, was eine große Aufgabe im Recruiting ist. Also eine hohe Transparenz zu schaffen, eine gute Möglichkeit, einander kennenzulernen, und vice versa. Wenn man jetzt also sagt: „OK, ich habe als Unternehmen unsere Recruiting-Prozesse mit KI gefüllt“, hat das sicher ein gewisses Potenzial für KandidatInnen, da Unsicherheit zu triggern, und das ist, glaube ich schon, kein unwesentlicher Aspekt in den Prozessen. Und was auch noch eine Gefahr oder ein Risiko ist, ist, wie die KI mit den Daten von BewerberInnen umgeht. Ich glaube, dass gerade im Zusammenhang mit KI das Thema Datenschutz natürlich ein Großes ist. Umso mehr Unterlagen und Daten ich in Systeme kippe, umso mehr mache ich mir natürlich Gedanken,

was das System damit macht. Also das ist jetzt aber kein klassisches KI-Thema, sondern der Datenschutz ist insgesamt ein Thema, das im Personalmanagement schon immer ein Hochkeikles und Hochrelevantes gewesen ist, nochmal einen anderen Stellenwert durch die Datenschutzgrundverordnung bekommen hat und jetzt natürlich bei jedem System, das neu eingesetzt wird, genauso relevant ist. Das ist aber kein neues Thema, wie gesagt, sondern einfach eins, das im KI-Kontext nochmal zusätzlich getriggert wird. Genau, das sind so ein paar Punkte, die mir einfallen, wo ich glaube, dass die recht relevant und wichtig sind.

Wie würden Sie die aktuelle Sensibilisierung der österreichischen Recruiting-Branche für die rechtlichen Aspekte von KI beschreiben und einordnen?

Expertin 4: Da habe ich eine Hypothese, und die schließt ein bisschen an das an, was ich vorhin gesagt habe. Also ich glaube, dass die Sensibilität für Daten und für personenbezogene Daten im Personalwesen schon immer sehr, sehr hoch war und durch die gesamte Datenschutzgrundverordnung nochmal auf eine neue Ebene gegangen ist. Und deshalb glaube ich, dass die Sensibilität für genau diesen Aspekt gerade im Personalmanagement wahnsinnig groß ist. Ich glaube sogar in einer Dimension groß, dass sie einen tatsächlichen Einsatz von KI in der Praxis eher verzögert als ihn beschleunigt, weil eben genau diese Aspekte so hochheikel sind – aber das ist eine völlig höchstpersönliche These. Also wir dürfen im Unternehmenskontext Daten ja über einen gewissen Zeitraum hinaus nicht aufheben. Dadurch sind auch bestimmte Recruiting-Systeme entstanden, wo BewerberInnen ihre Lebensläufe von sich aus hochladen, von sich aus wieder herunternehmen und von sich aus adaptieren können, weil Unternehmen eben das Ganze gar nicht mehr aufheben dürfen. Also das heißt, ich glaube, da ist einfach grundsätzlich die Awareness im Personalbereich sehr hoch für dieses Thema. Und ich glaube auch, dass gerade im Zusammenhang mit KI diese Frage eine sehr relevante ist.

Wie informieren Sie sich persönlich über neue rechtliche Entwicklungen und Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI?

Expertin 4: Ich habe das Glück, dass ich in eine Personalabteilung eingebettet bin, in der wir 40 KollegInnen wirklich alle ganz unterschiedliche Fachgebiete unter einem Dach vereinen. Das heißt, wir haben auch Kollegen, die sich intensiv mit dem Arbeitsrecht beschäftigen. Zum Beispiel haben wir ein Team Datenmanagement, Datencontrolling und Digitalisierung. Wir haben auch ein großartiges Recruiting-Team, wo sehr viel Austausch stattfindet. Wir probieren viel aus und sind sehr innovativ. Ich sage es mal so: Man muss es ja fast schon schaffen, sich nicht mit KI zu beschäftigen, weil, wenn ich einen LinkedIn-Account habe, wenn ich Fach-Newsletter bekomme, wenn ich auf Branchenevents gehe – dem Thema kommst du nicht aus, ob du willst oder nicht (lacht). Und du kriegst ja, wie gesagt, jeden Tag Angebote zu dem Thema und so weiter. Also das heißt, wenn man sich mit Recruiting beschäftigt, dann hat man das auf allen Ebenen, dass man mit dem Thema konfrontiert wird. Ja, man hat Studien, die man kriegt. Man liest sich das dann alles aufmerksam durch und diskutiert halt immer wieder. Gibt es da schon Dinge, die wir einsetzen können, die wir einsetzen möchten? Was würde uns helfen? Wo im Prozess gäbe es vielleicht schon Ansatzpunkte? Wie gut könnten wir KI in bestehende Systeme integrieren? Das ist nämlich auch ein wichtiger Aspekt. Wenn du deinen Recruiting-Prozess gut durchdigitalisierst, dann musst du ja – schon aus Datenschutz- und rechtlichen Gründen – schauen, dass die Unterlagen und Daten von BewerberInnen ab dem Moment, ab dem sie diese aus ihren Händen geben, bei dir in einem Safe Space sind. Also du musst die ja auch ohne KI schon irgendwo einspielen. Die Zeiten, wo du Bewerbungen per E-Mail bekommen hast, sind ja Gottseidank schon lange vorbei. Deshalb schaust du ja auch, dass

du die Bewerbungen nur über die firmeninternen Systeme bekommst und die dann sofort in einen Datentresor legst. Also das heißt, ab dem Moment, wo dir der Bewerber oder die Bewerberin diese Unterlagen schickt, hast du dafür zu sorgen, dass die sozusagen im virtuellen Tresor liegen. Und da musst du dir schon gut überlegen, welche Daten du KI-Lösungen zur Verfügung stellst. Und das kann ich ja nur dann tun, wenn völlig gewährleistet ist, dass auch das ein Safe Space ist, oder da nur Teildaten reingehen, die diesen Safe Space nicht verletzen. Also das ist ja nichts, was du händisch tust, sondern das ist ein Ineinandergreifen von Systemen, bei dem gewährleistet sein muss, dass da nichts außerhalb sicherer Grenzen geht. Da muss man sich dann als Unternehmen genau anschauen, wie man KI gewinnbringend so einsetzen kann, dass das sowohl aus datenschutzrechtlicher Sicht als auch für beide Seiten Vorteile bringt und einen vertrauensvollen und transparenten Bewerbungsprozess nicht stört.

Dann kommen wir jetzt zum Themenblock der möglichen Diskriminierung durch KI-Systeme. Da ist meine Frage: Wie würden Sie sagen, gehen Sie in Ihrer beruflichen Tätigkeit damit um, dass Systeme Künstlicher Intelligenz möglicherweise bereits bestehende gesellschaftliche und soziale Ungleichheiten weitertragen, reproduzieren und somit hochskalieren können?

Expertin 4: Also ich kann nur in meinem Arbeitsbereich und in meinem Kontext damit umgehen, und da bedeutet das eben zum einen, mich selbst in den bestehenden Recruiting-Prozessen im Blick zu haben. Das halte ich für extrem wichtig. Das ist ein ganz wichtiges Thema, da selbst sehr achtsam zu sein. Also wie gesagt, dieses Bias-Thema, Wahrnehmungsfehler, Beurteilungsfehler, das sind immens wichtige Themen in allen Personalauswahlbereichen. Und das betrifft Menschen wie KI. Bei mir selbst kann ich ja achtsam sein, kann mich damit auseinandersetzen, kann Prozesse so gestalten, dass man innerhalb des Recruiting-Teams im Austausch steht und sich gegenseitig auf bestimmte Wahrnehmungsverzerrungen hinweist. Da ist man noch gar nicht im Diskriminierungsthema, sondern einfach grundsätzlich in Wahrnehmungsthemen drin. Und beim Einsatz von KI kann ich in meinem Kontext einfach nur darauf achten, dies erst dann und auch nur in den Punkten zu tun, wo ich bestmöglich ausschließen kann, dass Diskriminierungsproblematiken auftreten könnten. Also eben zum Beispiel, indem ich mir gut überlege und hinterfrage, auf Basis welches Wissens, das ja letztlich von Menschen stammt, eine KI trainiert wurde und auf Basis welcher Inputs die KI schließlich entscheidet. Da hängt es aber auch wieder davon ab, von welcher KI wir sprechen. Textbasierte KI, wie ChatGPT und so weiter, ist für mich ein völlig anderer Kontext als etwa KI-Tools, die beispielsweise Videointerviews analysieren. Das ist ja eine Range von bis. Also ich glaube, man kann nur so damit umgehen, dass man achtsam ist; das muss man schon mit sich in der eigenen Berufsreflexion sein, und das betrifft auch die Tools, die man verwendet. Jedes Tool ist nur so gut wie die Art und Weise, wie man es einsetzt. Ich weiß, das ist jetzt keine sehr klare Antwort, aber ich sage Dir ganz ehrlich: Ich habe auch keine andere drauf. Weil, wenn ich wüsste, wie man Diskriminierungsvorfälle bei KI-Systemen komplett verhindern kann, dann würde ich sehr viel Geld verdienen und dieses Wissen am Markt zur Verfügung stellen (lacht). Also ich glaube, es ist wichtig zu wissen, dass das eine Grundproblematik von KI ist, die man schon irgendwie wird lösen können. Aber meine derzeitige Antwort dazu: Awareness! Sich dessen bewusst zu sein und die Systeme kritisch zu hinterfragen. Vor allem kritisch zu hinterfragen, was ein Tool tatsächlich leisten kann und was es aber auch nicht leisten kann.

Dann gehen wir jetzt weiter in Richtung Datenschutz und zum Thema Transparenz. Das Thema Datenschutz haben Sie ja bereits angesprochen. Welche Risiken sehen Sie beim

Einsatz von KI im Recruiting in Bezug auf den Schutz und auch die Sicherheit von personenbezogenen Daten von BewerberInnen?

Expertin 4: Das ist eine gute Frage. Ich glaube, das ist bei KI nicht anders. Wie gesagt, auf die Gefahr hin, dass ich mich wiederhole, glaube ich, dass es bei KI nicht wesentlich anders ist als bei allen anderen Tools und Systemen, die ich einsetze, wenn ich Daten von BewerberInnen verarbeite. Ich muss einfach gut darauf achten, wie diese Daten verarbeitet werden. Also wir machen das in meinem Unternehmen wirklich sehr im Detail und sehr genau und hinterfragen das auch jährlich. Wir haben eine eigene Datenschutzbeauftragte in jeder Abteilung, hinterfragen unsere Systeme immer ganz genau und achten akribisch auf vertragliche Vereinbarungen. Also auf alles, was an Rahmenbedingungen notwendig ist, um zu gewährleisten, dass die Daten von KandidatInnen nicht irgendwo landen, wo sie nicht mehr rechtssicher behandelt werden können. Das hast du in anderen Kontexten auch. Beispielsweise, wenn du MitarbeiterInnen-Befragungen mit einem externen Institut machst, dann musst du auch ganz genau vertraglich festlegen und abklären, mit welchen Systemen gearbeitet wird, wie die Daten weitergegeben werden dürfen, inwieweit die Daten anonymisiert sind, und und und. Und ich glaube, das ist beim Einsatz von KI-Tools dasselbe in Grün, vielleicht ein Stück weit herausfordernder, weil es natürlich nochmal eine neue Dimension der Digitalisierung ist. Aber letztlich stellen sich meines Erachtens die gleichen Fragen zum Thema Datenschutz wie bei allen anderen Tools, die du mit Daten von BewerberInnen oder auch MitarbeiterInnen befüllen willst.

Oftmals wird im Zusammenhang mit KI auch von einer „Blackbox“ gesprochen. Der Begriff „Blackbox“ besteht deswegen, da einer KI ja riesige Datenmengen zugeführt werden, anhand welcher sie lernt und sich demnach auch stetig weiterentwickelt. Irgendwann hat sich die KI dann so stark entwickelt, dass es selbst ProgrammiererInnen irgendwann nicht mehr möglich ist, die Entscheidungsgänge des Systems nachzuvollziehen, und damit können Entscheidungen Betroffenen auch nicht mehr erklärt werden. Wie kann man als RecruiterIn mit dieser Transparenz umgehen, gerade in Bezug auf KandidatInnen? Wie kann man sicherstellen, dass die Entscheidungsfindung von algorithmischen Systemen für KandidatInnen nachvollziehbar bleibt?

Expertin 4: Also aktuell habe ich noch kein Thema damit, weil ich ja in unseren Recruiting-Prozessen genau erklären kann, wie eine Entscheidung zustande kommt. Jetzt kann man natürlich darüber streiten, ob das, was Menschen sehen und einordnen und für gute Entscheidungen halten, auch immer gute und richtige Entscheidungen sind. Ich glaube tatsächlich, wie Du sagst, dass Transparenz in Bewerbungsprozessen extrem relevant ist – also, dass es bestmöglich von Beginn an klar ist, wie ein Prozess ausschaut, wie Entscheidungen getroffen werden, wie Gesprächsrunden ausschauen et cetera. Da ich aktuell noch keine wirklichen KI-basierten Tools dazwischenschalte, habe ich jetzt noch kein Thema, KI-Entscheidungen meinen KandidatInnen möglichst gut und jedenfalls transparent erklären zu müssen. Wenn aber der Zeitpunkt kommt und KI in einem bestimmten Schritt im Prozess involviert ist, dann muss ich auch das aus meiner Sicht ganz klar und transparent erklären und sagen: „Wir haben am Punkt X in diesem Entscheidungsprozess dieses und jenes KI-Tool mit der und der Funktionsweise und wir setzen es zu dem und dem Zweck ein.“ Ich glaube, das ist mitunter das Wichtigste, diese Transparenz. Tatsächlich von beiden Seiten. Also ich wünsch mir das ja auch von der anderen Seite, von der Seite der KandidatInnen. Ich habe ja letztlich auch keine Ahnung, ob Texte oder Unterlagen, die mir geliefert werden, selber geschrieben wurden oder ob dafür ein KI-Tool verwendet wurde. Da wünsche ich mir ja auch Transparenz.

Und wenn jemand zu mir sagt: „Ich habe für dieses Anschreiben dieses und jenes Tool verwendet“, dann ist das völlig legitim und dann weiß ich wenigstens Bescheid. Das sagt ja auch was aus. Weil, wenn wir die KI auf beiden Seiten nur dazu nutzen, uns gegenseitig anzuschwindeln, dann werden wir auch nicht glücklich werden. Da hat die Firma nichts davon, und da hat der Bewerber oder die Bewerberin nichts davon. Da braucht es von beiden Seiten, glaube ich, ein bisschen ein Grundvertrauen und das Verständnis, dass wir offen und transparent miteinander umgehen. Wir haben nichts davon, wenn wir uns irgendwelche Geschichten erzählen. Deshalb zusammengefasst: Transparenz ist im Bewerbungsprozess extrem wichtig, ob mit oder ohne KI. Also ich würde nie im Hintergrund irgendwas verwenden, sondern wenn, dann ist die KI integraler Teil des Prozesses, und dann muss man das auch genauso darstellen, muss den Zweck dahinter erklären und letztlich dem Gegenüber überlassen, ob es das dann auch möchte oder nicht. Das steht ja jedem bis zu einem gewissen Punkt frei, zu sagen: „Nein, das möchte ich nicht, hier bewerbe ich mich nicht.“

Wir sind jetzt schon im letzten Themenblock angekommen. Zum Schluss würde mich noch Ihre Wahrnehmung interessieren, wie sich vielleicht bereits jetzt und wie sich auch in der Zukunft noch das Berufsbild von RecruiterInnen verändern wird und ob sich zukünftig andere Anforderungen an RecruiterInnen und an HR-Abteilungen stellen werden.

Expertin 4: Ja, also ich glaube, dass sich durch die zunehmende Digitalisierung alle oder zumindest fast alle Berufsbilder verändern. Und das ist auch gut so. Und ich glaube, mit der richtigen Portion Neugierde braucht man sich auch nicht davor zu fürchten, sondern hat immer wieder neue Möglichkeiten, die sich einem auftun. Und es hat sich auch schon viel verändert. Das ist das genau, was ich zu Beginn gesagt habe. Die Zeiten, wo man ein Inserat auf einer Plattform oder in einer Zeitung geschaltet und dann gewartet hat, bis die Bewerbungen eintrudeln, und dann in Ruhe ausgesucht hat, mit wem man sich persönlich unterhalten möchte, sind schon lange vorbei. Völlig in Ordnung; gut so. Das heißt, man ist im Personalwesen immer auf unterschiedlichen Wegen zunehmend gefordert, die Menschen zu finden, die gut zum Unternehmen passen würden. Da braucht es viel Kreativität, viel Interesse und Freude, auch für die Digitalisierung. Weil es ja nicht nur darum geht, die anzusprechen, die aktiv auf der Suche sind, sondern die zu finden, die für das Unternehmen interessant wären, unabhängig davon, ob die gerade auf Jobsuche sind. Und da ist man einfach viel in der Digitalisierung drin. Gerade bei solchen Sachen wie Active Sourcing wäre man ohne die Methoden, die sich durch die Digitalisierung ergeben haben, doch völlig aufgeschmissen. Und ich glaube, wir werden uns in Zukunft immer mehr fragen, wie wir digitale Systeme, algorithmische Systeme und KI für uns nutzen können, um effektiver zu arbeiten. Im Personalmarketing, im Social-Media-Bereich und im Targeting hast du es ja jetzt schon vermehrt – und ich gehe schon davon aus, dass KI auch im Recruiting-Prozess weiterhin ein sehr großes Thema sein wird und auch praktisch mehr Relevanz erlangen wird. Zu welchem Zeitpunkt und an welchen Punkten des Prozesses das passiert, könnte ich jetzt nicht vorhersagen, und da habe ich auch keine Hypothese dazu, wie schnell das dann wirklich geht. Letztendlich glaube ich aber auch, dass der Einsatz von KI wirklich Sinn machen muss, damit sie uns unterstützen kann. Also es geht hier nicht um den Einsatz einer Technologie, um der Technologie willen.

Ich habe aber schon die Hypothese, dass der Faktor Mensch, und das wirst Du wahrscheinlich oft hören, in Recruiting-Prozessen weiterhin sehr relevant bleiben wird. Also ich habe jetzt nicht die Hypothese, dass die Personalgewinnung schon sehr bald ausschließlich KI-getrieben sein wird. Das wünsche ich mir tatsächlich auch nicht, weil ich glaube, dass dieser zwischenmenschliche Faktor und Aspekt gerade im Personalwesen ein sehr Wesentlicher ist –

glaube aber schon, dass KI uns PersonalerInnen bei vielem unterstützen kann und auch hier und da einiges an Arbeit abnehmen wird. Es wird immer mehr Unternehmen geben, die KI dann auch wirklich in der Praxis nutzen werden.

Welche Fähigkeiten und Kompetenzen werden sich RecruiterInnen in Zukunft aneignen müssen, um erfolgreich und effektiv mit KI-Tools arbeiten zu können?

Expertin 4: Das klingt jetzt vielleicht blöd, aber weißt Du, ich glaube, man braucht Begeisterung für die eigene Arbeit und ganz viel Neugierde. Also sich mit Freude mit diesen neuen Technologien und Entwicklungen auseinanderzusetzen und sich nicht davor zu fürchten, Neues auszuprobieren. Für mich sind Neugier und Offenheit die Grundthemen, denn würde ich jetzt irgendeine bestimmte Fähigkeit oder einen bestimmten Skill nennen, dann wäre der Morgen vielleicht schon wieder überholt. Ich glaube, es sind einfach die Gelassenheit und der Mut und die Neugier, die Dinge einfach auszuprobieren und zu schauen, was hilft mir und was hilft mir nicht. Grundsätzlich ist es gut, dass sich Dinge entwickeln, und KI wird uns in vielerlei Hinsicht unterstützen. Man darf sich da jetzt auch nicht zu viel fürchten, sondern ganz im Gegenteil, man muss das ganze Thema eher mit Lernfreude betrachten. Auch immer wieder kritisch zu hinterfragen: „Was ist der Nutzen des Ganzen und welche strukturellen Rahmenbedingungen muss ich beachten und einhalten?“ Auch das Grundwissen zu Themen wie Datenschutz oder das, was wir im Recruiting rechtlich dürfen und was nicht, ist ganz, ganz wichtig. Abschließend glaube ich, dass KI und die Digitalisierung im Grundsatz einfach alle interessieren, alle Branchen, und da ist es im Recruiting nichts anderes.

Ein herzliches Dankeschön für Ihre Zeit und die wertvollen Einblicke.

Anhang 1.5: Interview V

Interview V: Virtuelles Interview am 18.08.2023 mit einer Talent Acquisition Beraterin einer Unternehmensberatung und Digitalagentur, die einem international agierendem IT-Großkonzern zugeordnet ist.

Ort: Zoom, mittels Telefon aufgezeichnet

Dauer: 30:54 Min.

Ich würde sagen, wir starten direkt los. Ein offizielles Hallo erstmal und vielen lieben Dank für Ihre Zeit. Ich habe Ihnen bereits vorab ein bisschen von meinem Masterarbeitsthema über KI im Recruiting erzählt, welches ich aus einer rechtlichen Perspektive betrachte. Neben dem Rechtsrahmen von KI habe ich mich auch mit unterschiedlichen Arten von KI im Recruiting beschäftigt und mir angeschaut, welche Vorteile, aber auch welche Risiken es dabei gibt. Zum Einstieg in unser Gespräch würde ich Sie gerne fragen, mit welchen KI-getriebenen Recruiting-Tools Sie bisher in Berührung gekommen sind, entweder innerhalb Ihrer beruflichen Tätigkeit oder generell in der österreichischen Recruiting-Branche.

Expertin 5: Gerne. Ich sage mal, in Berührung komme ich tatsächlich mit sehr vielen Tools, weil wir oder ich als Recruiterin von allen möglichen Firmen angeschrieben werden, die uns entweder was verkaufen wollen oder die sich selbst als externe Recruiter mit KI-Recruiting bei uns bewerben. Ich sage mal, was natürlich sehr präsent ist und regelmäßig immer wieder genutzt wird, ist ganz klassisch ChatGPT. Einfach, wenn es schnell gehen muss, zum Beispiel beim Jobinserat, dass man ChatGPT drüberschauen lässt, wie man das optimieren kann oder wie man gewisse SEO-Suchen nach der Website aufbaut. Oder auch ein LinkedIn-Posting zu einem Job – für solche Sachen ist ChatGPT einfach super. Wobei wir da aber auch schon selbst intern die Info und den Aufruf bekommen haben, dass man extrem darauf achten muss, dass da keine sensiblen Unternehmensdaten reingefüttert werden. Die Daten, die da rauskommen, glaube ich, sind auch nur bis 2020 oder so limitiert und nicht ganz aktuell, und man weiß ja auch nie so genau, ob der Output zu 100 % richtig ist, also ist das Ganze mit Vorsicht zu genießen. Aber ich sage mal so, ChatGPT ist halt einfach das, was im Alltag, was Texte und Formulierungen angeht, am meisten genutzt wird. Ansonsten Tools... Namentlich kann ich jetzt eigentlich gar keine nennen, weil wir jetzt auch noch keines haben, mit dem wir konkret arbeiten. Es gibt zwar firmenintern etwas, das vielleicht auch irgendwann zum Rollout kommt, aber da geht es eher mehr um unseren eigenen Prozess an sich. Aber KI an sich im Recruiting, dass man jetzt sagt, für die Personalauswahl, oder um den ersten Step vom Screening durch eine KI zu ersetzen, das ist noch nicht der Fall bei uns im Unternehmen. Da sind wir auch sehr skeptisch, beziehungsweise ich persönlich auch. Einfach aus dem Grund – und ich will jetzt nicht zu viel schon vorwegnehmen – weil ich der Meinung bin, und die teilt Gottseidank mein Unternehmen auch, dass man einen Menschen nicht in ABC einteilen, vergleichen und kategorisieren kann. Und das wäre aber im Endeffekt das, was eine KI nach heutigem Stand wahrscheinlich machen würde. Trotzdem sind wir als Unternehmen schon sehr offen. Das Thema KI im Recruiting liegt auch aktuell so ein bisschen bei mir. Also ich habe quasi die Aufgabe, das ganze Jahr an dem Thema dranzubleiben, mir anzuschauen, was auf den Markt kommt, was es alles Unterschiedliches gibt, was man vielleicht optimieren kann oder was wir

ausprobieren könnten. Nur ja, alles unter Vorbehalt und mit einer sehr vorsichtigen Herangehensweise.

Vielen Dank, da bekommt man schon mal ein gutes Bild davon, wie es bei Ihnen im Unternehmen aktuell abläuft. Wie hat sich Ihrer Meinung nach der Recruiting-Prozess und damit auch das Bewerbungsverfahren durch den wachsenden Einsatz von KI verändert?

Expertin 5: Also ich hatte schon einige Infocalls, eben mit Anbietern, die uns KI-getriebene Software verkaufen wollten, und da war es bislang so, dass die KI mir die Arbeit abgenommen hätte, Leute zu suchen beziehungsweise zu finden. Also wir haben ja einen großen Anteil an Bewerbern, der sich wirklich direkt bei uns bewirbt; es gibt aber auch immer noch einen Teil oder spezielle Jobs, wo sich weniger Kandidaten bewerben, wo wir ins Active Sourcing gehen, beispielsweise über LinkedIn oder über Xing. Und diesen ganzen Suchprozess und auch das erste Anschreiben hätten dann diese KI-Tools übernommen. Wobei die Daten, mit denen diese Tools arbeiten würden, ja nicht zwingend unseren firmeninternen Standards entsprechen. Das heißt, wenn wir als Unternehmen jetzt sagen, dass uns beim Screening der Kandidaten ihr Alter, ihre Herkunft, ihre Sexualität und so weiter komplett egal ist, dann hätten wir bei einem externen Tool ja nie die Garantie, dass das dann auch wirklich so ist. Ich mein, wenn das kleinere Firmen in Anspruch nehmen, ist das vielleicht nicht unbedingt schlecht, weil eine KI natürlich auch sehr viel Aufwand wegnimmt und vieles erleichtert. Aber ich sage jetzt, wenn man an einem großen Konzern dranhängt, so wie wir das tun, wo wir sehr strikte Richtlinien haben, was Themen wie Gleichberechtigung und Diversity angeht, dann tut man sich mit dem heutigen Standard am Markt noch sehr schwer.

Was aber Effizienz und Schnelligkeit durch KI im Recruiting betrifft, glaube ich, dass sich vor allem in den nächsten zwei Jahren einiges tun wird. Wobei ich das alles nicht auf der Kandidatenseite sehe. Also das sind für mich alles eher interne, administrative Tätigkeiten, wo ich glaube, dass die sehr schnell an eine KI abgegeben werden können. Solange man aber kein eigenes firmeninternes KI-Tool hat und damit auch die eigenen Datensets und eigene Richtlinien festlegen kann, finde ich nicht, dass KI auf Kandidatenseite zum Einsatz kommen sollte. Aber dieser ganze Admin-Prozess – zum Beispiel wenn man Einladungen oder Absagemails verschickt, dann wird dabei heute noch eine Vorlage benutzt, die man selbst manuell anpassen kann – kann in Zukunft noch sehr viel effizienter gestaltet werden. Also dass man sagt, wenn XY innerhalb von vier Tagen nicht antwortet, geht automatisch eine Absage raus, ohne dass man das nochmal separat einstellen muss.

Welche Risiken und Gefahren können sich Ihrer Meinung nach für KandidatInnen ergeben, die keinem rein manuellen und menschlich gesteuerten Bewerbungsverfahren unterliegen, sondern einem KI-unterstützten Recruiting-Prozess?

Expertin 5: Also ich glaube, die Risiken oder Nachteile sind für beide Seiten gleich. Weil, wenn das Persönliche komplett wegfällt – wo ich eigentlich schon seit Jahren predige, dass das genau das ist, worin du dich im Personalwesen verlieben musst, obwohl das jetzt sehr kitschig klingt (lacht) – hast du ja als Kandidat gar keinen Anhaltspunkt mehr, was eine Firma eigentlich ausmacht. Klar, im unter Anführungszeichen „normalen“ Bewerbungsprozess lernst du auch nur einen Recruiter, einen vom HR, den zukünftigen Chef und vielleicht ein bis zwei Teammitglieder kennen, was noch nicht heißt, dass die ganze Firma und das ganze Leben vor Ort dann ein Ponyhof sind, weil natürlich auch immer nur die Motiviertesten und Nettesten ins Gespräch mit den Kandidaten gesetzt werden. Aber wenn auch das noch komplett wegfällt,

dann ist es halt schwierig, und ich glaube, man merkt es meistens eh schon an Jobinseraten bei vielen Firmen, was nur gepredigt und was auch wirklich gelebt wird. Das wäre mal das eine. Und das Zweite ist, wenn wir jetzt wieder das Beispiel vom CV-Screening hernehmen, dass ich glaube, dass einer Firma durch KI im Recruiting unter Umständen extrem viel verloren gehen kann, weil sie nicht zwischen den Zeilen lesen kann. Sagen wir, wir suchen zum Beispiel einen Consultant für Marketingoptimierung. Und mittlerweile gibt es ja auch für Kandidaten schon eigene KI-Tools oder Plattformen, die ihnen ihre Lebensläufe und Motivationsschreiben auf ein bestimmtes Inserat so umschreiben und so die Keywords reinpacken, dass, falls ein Unternehmen mit KI arbeitet, sie auf jeden Fall in die erste Runde kommen. Und wenn ein Bewerber seinen Lebenslauf dann nicht dementsprechend optimiert hat, kann das für ihn wirklich einen Nachteil bedeuten, auch wenn er perfekt auf die Consultant-Stelle passen würde. Und auf der anderen Seite sage ich mal, passen 50 % aller Besetzungen nicht perfekt auf die ausgeschriebene Stelle, werden aber trotzdem genommen, weil im persönlichen Gespräch dann so viel aus der Personality herauskommt. Wie verhält sich der Bewerber einem Kunden gegenüber? Wie im Team? Das ist viel wichtiger als das, was im Lebenslauf drinstehrt; da kann man nämlich alles Mögliche reinklatschen.

Was wollte ich jetzt noch sagen? Genau, Sachen wie Herkunft, Religion, Alter, also all diese Dinge, die man eigentlich im Recruiting völlig ausblenden soll, werden durch die KI, denke ich mir, auch sicher nochmal anders behaftet sein. Eine KI kann ja viel schneller arbeiten als wir Menschen. Deswegen glaube ich, dass, wenn es aufgrund der Datenlage zu einem Diskriminierungsaufkommen kommt, das dann auch viel weitreichendere Folgen haben und viel mehr Kandidaten betreffen wird. Also das könnte ja dann eine ganze Gruppe an Bewerbern ausschließen, möglicherweise.

Jetzt kommen wir zu den rechtlichen Fragen zu KI im Recruiting. Da würde ich zum Einstieg gerne von Ihnen wissen, wie Sie die aktuelle Sensibilisierung der österreichischen Recruiting-Branche für die rechtlichen Aspekte von KI wahrnehmen. Was haben Sie für eine Einschätzung, wie ist man da in der Industrie angekommen?

Expertin 5: Also wenn ich es jetzt rein firmenintern betrachte, ist die Sensibilisierung sehr hoch, weil wir, wie gesagt, Teil eines großen Konzerns sind, und da hängen halt sehr viele Richtlinien mit dran. Es gibt bei uns auch intern immer wieder überraschende Überprüfungen, wo geschaut wird, ob intern alle Standards passen und ob wir uns an alles halten. Das ist bei uns sicher auch ein Mitgrund, warum wir noch nicht aktiv mit KI arbeiten, weil es da einfach aktuell immer noch zu viele Fragezeichen gibt. Allgemein, wenn ich jetzt versuche, Gesamt-Österreich zu betrachten oder einfach meine Bubble, oder bei Kollegen und Kolleginnen in anderen Unternehmen, von Selbstständig bis KMU, dann würde ich sagen: sehr zriegespalten. Es gibt die einen, die sagen, KI kommt absolut nicht in Frage, sie vertrauen dem Ganzen nicht, das ist viel zu biased und jetzt erstmal für die nächsten fünf Jahre gar kein Thema, und erst dann, wenn es komplett etabliert und rechtlich abgesichert ist, könnte man sich mal an so ein Tool heranwagen. Und die andere Hälfte ist die, wo ich mich auch dazuzähle, wo man sagt, man bleibt offen, schaut sich das an, ist optimistisch, dass sich da viel entwickeln wird, bleibt aber vorsichtig. Also Leute, die jetzt wirklich sagen: „Wir haben das schon probiert und das hat geklappt“, sind eigentlich wirklich so zwei bis zehn-Mann-Betriebe, die, sage ich jetzt mal, unter Anführungszeichen „auf das Rechtliche nicht so viel Wert legen müssen“. Weil, ob die im Endeffekt den einen oder den anderen Bewerber einstellen, wenn sie insgesamt nur zwei neue Mitarbeiter im Jahr suchen, ist nicht so das Thema. Die haben keine Diversity-Prüfungen oder Ähnliches, also weißt Du, was ich mein? Also ich mein nur, dass da wesentlich weniger

dranhängt, als wenn es jetzt um einen Konzern geht, der, wenn er diskriminierende KI verwendet, möglicherweise dabei gleich 300 andere Bewerber ausschließt.

Wie informieren Sie sich denn persönlich, was rechtliche Entwicklungen oder Vorgaben zu KI im Recruiting betrifft?

Expertin 5: Also wir haben einerseits einen internen Newsletter, der konzernweit verschickt wird und von Departments weltweit ausgearbeitet wird, und wir haben auch ein konzerneigenes KI-Department, das unter anderem einen Fokus auf Recruiting hat. Da wird gerade an einer großen Plattform gearbeitet, die dann an unsere Kunden verkauft werden soll, wenn sie fertig ist. Da kriegen wir natürlich auch immer die Updates und auch die rechtlichen Informationen; wie schaut es aus, auf was muss man achten, wie ist der Prozess, wie ist der Fortschritt und so weiter. Und abgesehen davon sage ich mal alles, was man auf LinkedIn, auf Instagram oder bei der Werbung im Fernsehen findet, oder in diversen Zeitschriften, die wir teilweise ins Büro geschickt bekommen – weil ja KI mittlerweile überall draufsteht. Bis jetzt war nur das Fazit überall, wo KI beworben wird oder wo man sich reinliest, dass sich der Stand von KI im Recruiting aktuell im Endeffekt nur auf die optimierte Suche und das Screening im Vorhinein bezieht. Also es ist noch nicht das, was man, glaube ich, wirklich als KI im Recruiting schlussendlich verwenden wird. Aber ja, Informationen bekomme ich grundsätzlich quer durch die Bank und natürlich auch durch befreundete Kollegen in dem Bereich.

Dann würde ich jetzt gern über das Thema der möglichen Diskriminierung durch KI mit Ihnen sprechen. Wie gehen Sie im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit damit um, dass Systeme Künstlicher Intelligenz möglicherweise bereits bestehende gesellschaftliche und soziale Ungleichheiten weitertragen, reproduzieren und somit um ein Vielfaches hochskalieren können?

Expertin 5: Also bei ChatGPT merkt man es ja sofort. Also wenn ich jetzt Texte eingebe, die um das Thema Diversity gehen, oder es reicht ja oft, wenn man sagt: „Gendere mir den Text!“, und gewisse Passagen dann aber trotzdem nicht gegändert werden. Da ist es einfach so, dass ich bei dem, was ich textlich verwende oder von ChatGPT verarbeiten lasse, immer nochmal selbst drüberschaue und das gegebenenfalls dann nochmal überarbeite. Also das ist nicht so, dass man einfach Copy-and-paste machen kann, sondern man muss das immer nochmal selber durchchecken und schauen, ob der Output eh nicht in eine bestimmte Richtung hin diskriminierend ausschlägt. Weil uns das eben sehr bewusst ist, was das sonst für das Branding nach außen hin bedeuten kann. Ich würde also sagen, auf jeden Fall die manuelle Überarbeitung. Und ansonsten bei Tools, mit denen wir ja jetzt noch nicht arbeiten, aber das vielleicht irgendwann werden, ist es das A und O, dass man wirklich den Datensatz, den das Tool hennimmt, laufend überarbeiten, beziehungsweise einsehen kann: Woher kommt der? Sind die Daten, die da drin sind, überhaupt konform mit den eigenen Unternehmenswerten? Sprich, bei uns ist es beispielsweise so, dass Kandidaten nach einer gewissen Zeit automatisch gelöscht werden, außer wir sagen, dass wir sie länger dabeihaben wollen, dann müssen die Kandidaten dem aber auch zustimmen. Das heißt dieses ganze DSGVO-Thema; wie wirkt sich das aus auf den Datenpool einer KI? Wird das dann auch gelöscht? Bleibt das alles drin, beziehungsweise was bleibt drin? Alleine Namen sind ja schon personenbezogene Daten. Allein vom Gefühl her wird es da ein eigenes Team brauchen oder eine eigene Person, die regelmäßig dafür zuständig ist, den Datenpool zu optimieren. Weil sich ja auch gesellschaftspolitisch laufend etwas ändert. Nehmen wir mal den Russland-Ukraine-Krieg her. Was ist, wenn das KI-Tool dann erkennt: „Achtung Kriegsgebiet; niemanden einstellen.“? Man weiß es ja nicht. Fließt sowas in die

Entscheidung mit ein; fließt sowas nicht mit ein? Werden manche Leute deswegen benachteiligt oder fallen gar komplett aus dem Pool raus? Schwierig auf jeden Fall.

Was wären denn potenzielle Maßnahmen oder Mechanismen, die RecruiterInnen ergreifen können, um das KI-induzierte Diskriminierungsrisiko für BewerberInnen so gering wie möglich zu halten?

Expertin 5: Ich glaube einerseits, dass man regelmäßig Stichproben macht oder dass man wirklich nochmal manuell über die drüberschaut, denen abgesagt worden ist, oder, noch besser, im Optimalfall kurz bevor ihnen abgesagt wird. Dann, dass man natürlich selbst weiterhin Trainings besucht und da einfach dranbleibt und in der eigenen Sensibilisierung nicht abstumpft. Ich glaube, das ist ja auch was, was immer wieder heiß diskutiert wird, dass wir dann alle aufhören zu denken, weil die KI das ja dann für uns macht. Also, dass man einfach selbst am Ball bleibt und nach wie vor weiß, was aktuelle Trends und Anti-Trends in der Gesellschaft sind. Genau, den Datensatz habe ich schon erwähnt und wie wichtig es ist, ein Auge darauf zu haben, mit welchen Daten eine KI gefüttert wird.

Was ich auch noch schwierig finde, ist, dass sich eine KI nicht auf Sonderfälle von Kandidaten einstellen kann. Es gibt ja mittlerweile schon Bewerbungsvideos, wo Bewerber im ersten Schritt mit einer KI reden und das Tool dann das Gespräch anschließend analysiert. Wenn ich beispielsweise ein persönliches Gespräch mit einem Bewerber habe und der sagt mir: „Gestern ist familiär etwas Tragisches passiert, was mich emotional sehr mitgenommen hat; nur damit Sie es wissen“, dann kann ich direkt darauf reagieren und zumindest eine Verschiebung des Gesprächs anbieten. Wie macht das eine KI? Könnte der Bewerber den Termin überhaupt verschieben, wenn von der KI der Timeslot vielleicht schon ganz genau getimed ist, oder wäre das ein Knock-Out-Kriterium? Wenn ich dann gleichzeitig sage, um eine solche Situation zu verhindern, müsste eben jemand manuell über alle Videos drüberschauen, damit solche Sachen nicht vorkommen, dann hätten wir durch die KI wiederum keine Arbeitserleichterung. Deswegen sage ich, im Optimalfall das eigenständige Denken nicht ausschalten und regelmäßig Stichproben machen.

Dann lassen Sie uns jetzt noch über die Themen Datenschutz und Transparenz sprechen. Welche Risiken sehen Sie beim Einsatz von KI im Recruiting in Bezug auf den Schutz und auch die Sicherheit von personenbezogenen Daten von BewerberInnen?

Expertin 5: Ich kann mir vorstellen, dass man wahrscheinlich die Datenschutzerklärung, in die die Kandidaten am Beginn des Bewerbungsprozesses einwilligen müssen, überarbeiten muss. Wie gesagt, bei den meisten Unternehmen werden die Daten nach sechs Monaten gelöscht, außer die Bewerber stimmen einer längeren Aufbewahrung ausdrücklich zu. Ich könnte mir vorstellen, dass, wenn eine KI die Daten eines bestimmten Bewerbers nicht nur zur Analyse verwertet, sondern anhand derer auch lernt und trainiert wird, es da vielleicht sogar nochmal einer zusätzlichen Zustimmung bedarf. Natürlich weiß ich nicht genau, wie es wirklich rechtlich ausschaut, aber zumindest könnte ich mir das so vorstellen. Gleichzeitig kann ich aber auch nicht sagen, ob es technisch überhaupt möglich ist, personenbezogene Daten wieder aus einer KI herauszubekommen, sobald diese anhand der Daten gelernt und sich weiterentwickelt hat. Da stellt sich die Sicherheit von personenbezogenen Daten dann schon in Frage, gerade wenn der Bewerber seine Daten irgendwann gelöscht haben will. Für uns im Unternehmen ist eben ein großes Thema die Unterscheidung, ob wir ein KI-Tool von einem externen Anbieter beziehen würden oder nicht, denn dann zählt der nämlich als Drittanbieter und das wäre für unsere Kandidaten wieder ganz was anderes. Das heißt, rein aus Konzernsicht ist es das A und

O, dass das Tool, das wir irgendwann verwenden werden, von uns kommen muss, weil wir sonst die ganzen Daten ja nur zukaufen würden und somit gar nicht wissen können, wie die Daten erhoben wurden, ob unterschiedliche Personengruppen auch wirklich gleichmäßig abgebildet werden, und da niemand ausgeschlossen wird. Wenn der Datenpool von einer Drittanbieter-KI selbst schon biased ist und wir den dann auch noch auf unsere Kandidaten anwenden und dort dann unbewusst diskriminieren, hätte das natürlich auch für uns weitreichende Folgen.

Man nennt KI auch manchmal „Blackbox“, weil ihre inneren Funktionsweisen und Entscheidungsprozesse durch ihre Lernfähigkeit für Menschen oftmals nicht transparent oder leicht nachvollziehbar sind. Wie können RecruiterInnen mit dieser Intransparenz in Bezug auf betroffene KandidatInnen umgehen? Wie kann man sicherstellen, dass die Entscheidungsfindung von KI-Systemen für KandidatInnen nachvollziehbar bleibt?

Expertin 5: Das ist genau der Punkt, den ich ganz am Anfang angesprochen habe. Das ist einer der Hauptgründe, warum wir bei uns KI aktuell auch noch nicht verwenden und dem noch sehr kritisch gegenüberstehen. Das wäre nämlich meines Erachtens wirklich das Mindeste, dass man im Laufe des Bewerbungsverfahrens immer wieder zwischenchecken kann, wie die einzelnen Teilentscheidungen zustande kommen. Wie Du sagst, den Blackbox-Anteil einer KI wird es wahrscheinlich immer geben, weil sie einfach in alle Richtungen lernt, und das hat dann den Effekt, dass man ihre Entscheidungen nicht mehr eins zu eins rückverfolgen kann. Aber für mich stellt sich die Frage, wenn diese Transparenz nicht gegeben ist, wie kann ich meinen Kandidaten dann trotzdem garantieren, dass das kein auf irgendeine Art manipulierter Prozess war? Für mich ist immer das klassische Beispiel die in Teilzeit arbeitende Mutter, die für 20 Stunden zurückkommt, wenn das Kind in den Kindergarten geht. Das ist in Österreich ein sehr klassisches Beispiel und betrifft viele Mütter. Aber wenn es jetzt in der Vergangenheit aus dem gesellschaftlichen Bild heraus hauptsächlich Frauen waren, die in Teilzeit gearbeitet haben, und plötzlich will das ein Mann machen, woher soll die KI das lernen? Die KI kann ja auch nur Daten bekommen, die es historisch, sage ich mal, auch so gegeben hat. Und das ist ja an sich ein Problem, weil dann alles aus der Vergangenheit wiederum ins Jetzt katapultiert wird, auch wenn sich unsere Welt bis dato sehr verändert hat. Und wie soll dieses Paradebeispiel mit der Blackbox funktionieren? Oder muss man dann einfach sagen, wir nehmen jeden oder jede Fünfzehnte, um die Diskriminierungsmöglichkeit auszuschließen?

Also ich glaube, wenn du KI im administrativen Bereich einsetzt, beispielsweise im Workflow und in der Arbeitseffizienz, dann geht eine deutlich kleinere Gefahr von dieser Blackbox aus. Sobald das aber Menschen betrifft, bist du sofort schon wieder in Diskriminierungsthemen drin. Wie ich jetzt aber konkret mit dieser Intransparenz in der Praxis umgehen würde, kann ich Dir, wenn ich ganz ehrlich bin, nicht sagen. Weil es laufend Kandidaten geben wird, die nach einer Absage anrufen und Rückfragen stellen werden. Also, von zehn Absagen kommt sicher ein Kandidat immer an und hat eine Rückfrage. Und wenn wir ihm nicht genau erklären können, warum es zur Absage gekommen ist, haben wir als Unternehmen ein großes Problem. Ich glaube, wenn du eine Einstellungsentscheidung oder grundsätzlich eine Teilentscheidung entlang des Bewerbungsprozesses wirklich auf eine KI auslagerst, müsstest du den Kandidaten wahrscheinlich vorher schon genau darüber informieren, dass die Entscheidungsfindung nie ganz zu 100 % nachvollziehbar ist. Und wenn dem Kandidaten dann das Risiko zu hoch ist, hätte er dann immer noch die Möglichkeit, sich aus dem Prozess zurückzuziehen oder eben auch gar nicht erst einzusteigen. Ich kann mir gut vorstellen, dass da dann auch einige Bewerber sagen, dass sie das nicht wollen. Also, wie mit dieser Intransparenz am besten umgegangen

werden soll oder kann, ist bei mir noch ein großes Fragezeichen. Falls das in Deiner Arbeit herauskommt und es da eine Lösung gibt, freue ich mich aufs Nachlesen (lacht).

Dann melde ich mich auf jeden Fall (lacht). Damit wären wir beim letzten Themenblock, nämlich dem Berufsbild von RecruiterInnen, angelangt. Wie ist Ihre Einschätzung, wie hat sich bisher und wie wird sich auch in Zukunft noch das Berufsbild von RecruiterInnen verändern? Werden sich zukünftig andere Anforderungen an RecruiterInnen und an HR-Abteilungen stellen?

Expertin 5: Ich glaube, bisher hat sich das Berufsbild eines Recruiters durch KI noch nicht wesentlich verändert. Noch nicht, sage ich mal. Einfach, weil es noch nicht so viele Unternehmen in Österreich gibt, die bis dato tatsächlich mit KI arbeiten und damit auch in der Praxis schon Erfahrungen sammeln konnten. Beziehungsweise ist KI zumindest im österreichischen Umfeld noch nicht so angekommen, dass man jetzt beispielsweise sagen würde, man hat ganze Abteilungen entlassen müssen, weil alles zunehmend auf KI ausgelagert wird. Was man sagen kann, ist, dass es sich in den letzten zehn Jahren erst herauskristallisiert hat, dass es Recruiter als eigenes Berufsbild überhaupt gibt. Früher hat es HR-Abteilungen gegeben, jetzt gibt es den Recruiter als eigenen Job. Und da hat sich schon extrem viel getan und verändert. Und ich glaube, dass sich dieses Bild in den nächsten fünf bis zehn Jahren auch nochmal verändern wird, aber eher wieder in die andere Richtung. Ich mein, dass der Recruiter irgendwann nicht mehr nur ein reiner Recruiter ist, weil seine Arbeit durch KI teilweise sehr viel effizienter geworden ist, und er deswegen noch andere Arbeitsbereiche und -teile in seiner Rolle vereinen können wird, wie zum Beispiel das Employer Branding oder das Eventmanagement. Also ich kann mir vorstellen, dass KI dazu führt, dass man auf Recruiter-Seite wieder ein bisschen weg von der Spezialisierung geht. Und ich glaube auch, dass sich durch die KI gewisse Arbeitsschritte eines Recruiters verändern werden. Wir werden sicherlich in Zukunft mehr mit rechtlichen Themen, Programmierungsthemen und auch technischen Aspekten konfrontiert werden, als wir es bisher gewohnt sind.

Welche Kompetenzen und Fähigkeiten werden sich RecruiterInnen in Zukunft aneignen müssen, um effektiv und vor allem erfolgreich mit algorithmischen Systemen arbeiten zu können?

Expertin 5: Ich denke, dass das technische Verständnis von Recruitern noch weiter ausgebaut werden muss, damit wir auch wirklich nachvollziehen können, wie eine KI tatsächlich arbeitet, und nicht nur blind auf ihre Outputs vertrauen. Ich glaube, die Stichworte eigenständiges und kritisches Denken müssen auch nochmal extrem ausgebaut werden. Hier eben das Beispiel mit ChatGPT, dass man da auf jeden Fall nochmal manuell über das Ergebnis drüberschaut und kritisch hinterfragt, ob man das so übernehmen und nach außen hin präsentieren kann. Vielleicht auch immer in Kooperation mit Technikern und Programmierern. Ja, ich glaube, technisches Verständnis und kritisches Denken beziehungsweise alles zum Thema Sensibilisierung für Diskriminierungspotenziale sind das A und O für den guten Umgang mit KI.

Vielen Dank für das Gespräch und die wertvollen Einblicke.

Anhang 2: Interviewleitfaden

Fragebogen zu den ExpertInnen-Interviews

<p>GesprächsteilnehmerIn:</p> <p>Datum:</p> <p>Ort:</p>	
<p>Ich schreibe meine Masterarbeit am Institut für Recht der Wirtschaft an der Universität Wien; der genaue (Arbeits-)Titel lautet: „Die rechtliche Beurteilung des Einsatzes von KI im Recruiting mit besonderem Augenmerk auf das Datenschutzrecht sowie auf potenzielle Diskriminierungsrisiken nach dem GlBG“</p> <p>In meiner Arbeit stecke ich also einen rechtlichen Rahmen für selbstlernende Technologien im Personalwesen und arbeite jene Rechtsgebiete heraus, die beim Einsatz solcher Systeme maßgebend sind und bei der Integration in innerbetriebliche Rekrutierungsprozesse beachtet werden müssen.</p> <p>Auf der anderen Seite ist es für die Forschungsintention unerlässlich, die genannte Thematik nicht nur aus einer rein rechtlichen Perspektive zu betrachten, sondern zudem an RecruiterInnen aus der Praxis heranzutreten und in den Gesprächen herauszufinden, wie sie mit der zunehmenden Nutzung von KI in ihrer Arbeit umgehen und wie es um die aktuelle Sensibilisierung von Personalverantwortlichen für mögliche KI-induzierte Gefahren und Risiken für BewerberInnen steht.</p>	
<p><u>Die unternehmensseitige Anwendung von KI:</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Mit welchen algorithmischen Recruiting-Tools sind Sie bis dato in Berührung gekommen, sei es im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit in Ihrem Unternehmen oder generell in der österreichischen Recruiting-Branche?2. Welche konkreten Auswirkungen hat der Einsatz von KI auf den Recruiting-Prozess und die Auswahl von BewerberInnen?	

<p><u>Sensibilisierung/Bewusstsein für KI-induzierte Gefahren und Risiken:</u></p> <p>3. Welche Risiko- und Gefahrenpotenziale können sich Ihrer Meinung nach für KandidatInnen ergeben, die statt einem ausschließlich von Menschen geführten Bewerbungsverfahren einen KI-unterstützten Recruiting-Prozess durchlaufen?</p>	
<p>4. Wie würden Sie die aktuelle Sensibilisierung der österreichischen Recruiting-Branche für die rechtlichen Aspekte der Integration von KI im Personalbereich einschätzen?</p>	
<p>5. Wie informieren Sie sich persönlich über neue rechtliche Entwicklungen oder Empfehlungen im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI im Recruiting?</p>	
<p>6. Wie gehen Sie damit um, dass KI-getriebene Technologien (möglicherweise) bestehende gesellschaftliche Ungleichheiten verstärken und so Diskriminierungen zwischen unterschiedlichen Gruppen von BewerberInnen reproduzieren könnten?</p>	
<p>7. Welche konkreten Maßnahmen und Mechanismen können Sie ergreifen, um eine mögliche ungerechtfertigte Diskriminierung von BewerberInnen durch KI-Algorithmen zu minimieren?</p>	

<p>8. Welche Risiken sehen Sie beim Einsatz von KI im Recruiting in Bezug auf den Schutz von personenbezogenen Daten und die Datensicherheit von KandidatInnen?</p>	
<p>9. Regelmäßig wird in Bezug auf Modelle Künstlicher Intelligenz von einer „Blackbox“ gesprochen. Wie gehen Sie mit dieser Intransparenz von algorithmischen Systemen im Recruiting-Prozess um?</p>	
<p>10. Welche Strategien können Sie ergreifen, um sicherzustellen, dass auch eine algorithmische Entscheidungsfindung für KandidatInnen weiterhin nachvollziehbar bleibt?</p>	
<p><u>Mögliche Veränderungen des Berufsbilds von PersonalerInnen durch KI:</u></p> <p>11. Wie hat sich Ihrer Meinung nach bereits jetzt das Berufsfeld von RecruiterInnen durch den wachsenden Einsatz von Systemen Künstlicher Intelligenz verändert?</p>	
<p>12. Welche Fähigkeiten und Kompetenzen werden Personalverantwortliche (in Zukunft) entwickeln müssen, um erfolgreich und effektiv mit KI-Technologien arbeiten zu können?</p>	
<p><u>Anmerkungen/Fragen:</u></p>	

Anhang 3: Kodierschema

Induktives Kategoriensystem

Σ

Herausgearbeitete Codes mit den zugehörigen Subcodes	194
Unternehmensseitige Anwendung von KI im Recruiting	32
Nutzung konkreter algorithmischer Recruiting-Tools	22
KI-induzierte Veränderungen des Recruiting-Prozesses	10
Risikobewusstsein unter den Recruiterinnen	115
Grundlegende KI-bedingte Risiken	19
Rechtliche Sensibilisierung	30
Bewusstsein bezüglich algorithmengetriebener Diskriminierungsrisiken	29
Sensibilisierung in Bezug auf datenschutzrechtliche Aspekte	37
Zukunftsprognosen für KI im Personalwesen	47
Veränderungen des Berufsbilds von RecruiterInnen	25
Zukünftig notwendige Fähigkeiten und Kompetenzen	22

Verteilung der markierten Hauptcodes auf die einzelnen Interviews

Σ

Transkripte	194
Fachexpertin 1	40
Unternehmensseitige Anwendung von KI im Recruiting	5
Risikobewusstsein unter den Recruiterinnen	26
Zukunftsprognosen für KI im Personalwesen	9
Fachexpertin 2	29
Unternehmensseitige Anwendung von KI im Recruiting	5
Risikobewusstsein unter den Recruiterinnen	19

Zukunftsprognosen für KI im Personalwesen	5
Fachexpertin 3	44
Unternehmensseitige Anwendung von KI im Recruiting	9
Risikobewusstsein unter den Recruiterinnen	25
Zukunftsprognosen für KI im Personalwesen	10
Fachexpertin 4	41
Unternehmensseitige Anwendung von KI im Recruiting	6
Risikobewusstsein unter den Recruiterinnen	24
Zukunftsprognosen für KI im Personalwesen	11
Fachexpertin 5	40
Unternehmensseitige Anwendung von KI im Recruiting	5
Risikobewusstsein unter den Recruiterinnen	26
Zukunftsprognosen für KI im Personalwesen	9

