

Wenn der Algorithmus Mitarbeiter sucht: Worauf Firmen achten sollen

Betriebe dürfen künstliche Intelligenz nutzen, ein Mensch muss aber Letztentscheider sein

VON ELISABETH PRECHTL

Die rasante Entwicklung im Bereich künstliche Intelligenz (KI) hat in den vergangenen Monaten zahlreiche Branchen und Anwendungsbereiche verändert und macht auch vor dem Personalmanagement (HR) nicht halt. Algorithmen kommen etwa bei der Erstellung von Texten, z. B. für Ausschreibungen, zum Einsatz. Ein weiteres Beispiel sind Chatbots für Erstgespräche.

Hauptanwendungsbereich ist aber die Suche von potenziellen Mitarbeitern, etwa, um aus der Vielzahl von Profilen in beruflichen Netzwerken wie LinkedIn passende Kandidaten herauszufiltern und zu bewerten. „In vielen Unternehmen kommen diese Werkzeuge unterstützend zum Einsatz, die Rolle wird zunehmend größer“, sagt Datenschutzexperte Michael Pachinger, Rechtsanwalt in der Kanzlei SCWP



„In vielen Unternehmen kommen KI-Werkzeuge unterstützend zum Einsatz, ihre Rolle wird zunehmend größer.“

Michael Pachinger, Rechtsanwalt
SCWP Schindhelm



Wer zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wird, darf die KI nicht vollautomatisiert entscheiden.

(cbx, Christian Huber)

Schindhelm. Rechtlich befände man sich hier nicht im luftleeren Raum, einige Dinge müssten beachtet werden. Einerseits gebe es Regelungen in der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Andererseits müssten Unternehmen und Personalabteilungen auch das geplante KI-Gesetz („AI Act“) der EU, zu dem vor zwei Wochen die politische Einigung erfolgte, beachten.

Die DSGVO sieht laut Pachinger vor, dass ein Algorithmus nicht vollautomatisiert, also alleine, entscheiden darf, wenn die Entscheidung eine unmittelbare Auswirkung hat, also beispielsweise dahingehend, wer zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wird

und eventuell einen Job angeboten bekommt. „Hier besteht der Anspruch, dass ein Mensch die Letztentscheidung trifft“, sagt Pachinger. Eine Vorauswahl durch die KI sei unter bestimmten Umständen zulässig.

Unternehmen, die KI anwenden, seien zudem zu Transparenz verpflichtet: Sie müssen aktiv darüber informieren, falls KI im Bewerbungsprozess zum Einsatz kommt, und die Auswirkungen erfassen. Betroffene haben ein Auskunftsrecht.

Agieren im „Hochrisikobereich“

Seit einiger Zeit liegt ein Entwurf für das KI-Gesetz der EU vor, das aber textlich noch finalisiert wird:

Dieser Entwurf ordnet das Personalmanagement, also das Suchen, Bewerten und Filtern, in den „Hochrisikobereich“ ein: „Das bedeutet, dass KI in diesen Bereichen sehr wohl eingesetzt werden darf, es aber begleitende Maßnahmen braucht“, sagt Pachinger. Für die Unternehmen soll es etwa eine Pflicht zum Risikomanagement (Analyse und Bewertung der Risiken) geben. Anwender sollen zudem die Maßnahmen und Auswirkungen dokumentieren. Betroffene müssten auch hier über die Anwendung und Auswirkung von KI informiert werden: „Und auch im KI-Gesetz ist vorgesehen, dass in diesen Bereichen eine menschliche Aufsicht bestehen muss.“

Vorsätze: Woran Führungskräfte arbeiten sollten



WIEN. Der Jahreswechsel steht vor der Tür: Sich etwas Konkretes vorzunehmen, um mit dem Team an den Herausforderungen zu wachsen, ist für Führungskräfte essenziell. Die Dekanin der WU Executive Academy, **Barbara Stöttinger**, gibt Tipps für Führungskräfte.

Bedeutend ist laut Stöttinger 2024 vor allem die „Employee Experience“ (Mitarbeitererfahrung): „In Zeiten von Fachkräftemangel und Arbeitnehmermarkt wird es immer wichtiger, dass Führungskräfte ihre Mitarbeiter genauso in den Fokus der Aufmerksamkeit rücken wie ihre Kunden.“

„Dass Mitarbeiter phasenweise den Elan verlieren, sei normal: Daher sei es wichtig, sie auch in schwierigen Zeiten zu motivieren: „Dinge gemeinsam zu bewältigen, schafft Vertrauen.“ Oft sind Beförderungen oder Gehaltserhöhungen keine Option: Hier sollten Führungskräfte kreativ sein bzw. die Mitarbeiter direkt fragen, was auf sie motivierend wirken würde.“

„Egal, wie sehr der Hut brennt“

Zudem sei es die Aufgabe von Führungskräften, zu verhindern, dass Negativität vom Team Besitz ergreift. Hier ist es laut Stöttinger wichtig, das persönliche Gespräch zu suchen, sich auf ein gemeinsames Ziel zu konzentrieren und sich als Führungskraft in Selbstkontrolle zu üben: „Je konzentrierter und gelassener Sie nach außen wirken, desto zuversichtlicher und fokussierter wird auch Ihr Team an die Sache herangehen, egal, wie sehr der Hut brennt.“

WERBUNG

TRESCON

AKTUELLE KARRIEREANGEBOTE

Wissenschaftliche Geschäftsführung, Linz

FH OÖ Management GmbH
Kenn-Nr. 11345-OÖN

Kaufmännische Geschäftsführung, Linz

FH OÖ Management GmbH
Kenn-Nr. 11344-OÖN

Technische Leitung / CTO, Innviertel

Industrieunternehmen | ab € 8.500,- Monatsbrutto zzgl. Firmen-Pkw
Kenn-Nr. 11293-OÖN

Head of Human Resources, Zentralraum Niederösterreich

Industrieunternehmen | ab € 6.500,- Monatsbrutto zzgl. variabler Vergütung
Kenn-Nr. 11329-OÖN

Personal-Disposition ab 32 Wochenstunden, Linz

Kommunikationsunternehmen | ab € 3.000,- Monatsbrutto (Basis Vollzeit)
Kenn-Nr. 11326-OÖN



INTERESSE GEWECKT?

Mehr Informationen finden Sie unter
karriere.trescon.at



iventa

Attraktiv und wirtschaftlich erfolgreich, unser Auftraggeber ist einer der führenden Unternehmen im internationalen Industrieanlagenbau. Unterstützen Sie das Management mit neuen, innovativen Ansätzen und gelebten Werten!

Geschäftsbereichsleitung (w/m/d)

Kaufmännische Führungsverantwortung internationaler Anlagenbau | Oberösterreich

In dieser abwechslungsreichen Position übernehmen Sie folgende **Hauptaufgaben**:

- Kaufmännische sowie operative Führung einer Business-Unit und sämtlicher damit verbundenen kfm. Prozesse sowie fachliche und disziplinarische Führung des Teams
- Gewährleistung der Liquidität sowie Prüfung offener Forderungen
- Laufende Optimierung der Prozesse und Übernahme diverser Neuprojekte im Finanzbereich
- Ansprechperson für externe Partner*innen sowie interne Abteilungen und internationale Standorte

Hierfür bringen Sie nachfolgende **Qualifikationen** mit:

- Facheinschlägige höhere betriebswirtschaftliche Ausbildung
- Mehrjährige Erfahrung im Projektgeschäft sowie Kenntnisse im Steuerrecht und Expertise in der Schaffung effizienter Prozesse
- Verhandlungsfähiges Englisch und versierter Umgang mit gängigen ERP-Systemen
- Eigenverantwortlicher Arbeitsstil sowie gute kommunikative Fähigkeiten

Unser Kunde bietet ein Jahresbruttogehalt von rund EUR 120.000,00 inkl. Prämien (entsprechende Anpassung je nach Qualifikation und Erfahrung).

Gerne informiert Sie Frau Claudia Kraupatz, MBA, vertraulich näher über diese Position. Wir freuen uns über Ihre Online-Bewerbung an Iventa unter www.bewerben.ivena.eu mit Angabe der Ref.-Nr. 60525/IV, Claudia Kraupatz, MBA, Tel.: +43 (732) 90 80 10 - 459.

bewerben.ivena.eu

Iventa. The Human Management Group.