

Wenn der Personaler ein Roboter ist – KI im HR

Ob Alexa, ein Staubsaugerroboter, Netflix oder beim Googeln: Künstliche Intelligenz (KI) begegnet uns überall. Sie ist auf dem Vormarsch und löst viele unserer Probleme. Sie spart Zeit und Kosten und bringt dem Anwender entsprechend auch einen Nutzen. Aber wie sieht es bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitern aus? Kann KI auch hier nützlich sein, oder birgt sie sogar Gefahren? Eine Spurensuche.

>> Corina Zingg | CreaLengo GmbH

Obwohl schon lange geforscht wird, ist «Künstliche Intelligenz» noch weit davon entfernt, «intelligent» im menschlichen Sinne zu sein. KI kann Daten analysieren und Zusammenhänge feststellen. Sie kann aber nicht selbst denken und Schlussfolgerungen ziehen, wie es ein Mensch tut.

In einem Experiment wurden Bilder von Pferden und Autos in eine Software eingelesen. Die KI suchte nach Ähnlichkeiten in diesen Fotos. Ein Mensch würde bei der gleichen Aufgabe Beine, Fell, Räder und Blech erkennen und könnte so leicht zwischen einem Pferd und einem Auto unterscheiden. Die KI sieht verschiedenfarbiger Pixel und sucht nach Regelmässigkeiten. In diesem Experiment entdeckte die KI bei 20 % der Bilder von Pferden einen Quellcode auf dem Bild. Darauf hat sie sich dann auch konzentriert. Sobald auf einem Bild eines Autos ein Quellcode angegeben war, definierte die KI dieses Bild als ein Pferd. (Lapushkin et al., 2019)

Dennoch schreitet die Entwicklung in der KI rasant voran. Was heute gilt, kann in wenigen Monaten schon wieder veraltet sein. Wir stehen am Anfang einer sehr interessanten Zeit.

Hoffnungen für HR

Von der Sichtung der Lebensläufe bis zur Einstellung neuer Mitarbeitenden entstehen im HR hohe Kosten. Aus diesem Grund wird



Die Autorin

Corina Zingg ist Geschäftsführerin der CreaLengo GmbH, dem Weiterbildungsinstitut für Bewerbungstrainer und Outplacement-Profis.

Sie fühlt den Puls des Arbeitsmarktes und studiert die neuesten Trends, die innovativsten Tools und Veränderungen auf dem Bewerbungsmarkt. www.crealengo.ch

auch versucht, günstigere Wege zur Rekrutierung von gutem Fachpersonal zu finden. Die Hoffnung, Zeit und damit Kosten zu sparen, ist verführerisch. Die Versprechen der Hersteller von KI-Recruiting-Tools sind sehr hoch. Welche Möglichkeiten gibt es heute schon auf dem Markt?

1. Das Parsen von Bewerbungsunterlagen

KI-Tools erstellen Anzeigen und parsen (= vergleichen) die Unterlagen der Bewerbenden mit den gewünschten Fähigkeiten. Die Lebensläufe mit den meisten Übereinstimmungen werden besser gerankt, was dem Personaler die Arbeit erleichtert. Er muss nicht mehr alles lesen, sondern konzentriert sich auf diese, von der KI bestimmte Auswahl.

In den Bewerbungskursen weisen wir die Bewerbenden schon länger auf das Parsen hin. Wir helfen ihnen, die richtigen Wörter und Begriffe in die Lebensläufe zu setzen. Manche Bewerber platzieren sogar das Stelleninserat unsichtbar in den Lebenslauf, damit die KI die richtigen Begriffe findet. Daher stelle ich mir die Frage, ob das nicht einfach ein Wettrennen zwischen den beiden Parteien ist.

2. Textanalysen aus Bewerbungsunterlagen

Andere KI-Tools analysieren Texte aus Lebensläufen oder Bewerbungsschreiben. Sie stützen sich dabei auf die Forschung von Pennebaker, der 74 Sprachparameter definiert hat. Von den verwendeten Worten schliesst die KI auf den Charakter des Bewerbenden.

Ich bekam die Möglichkeit, ein solches Tool zu testen. Also liess ich drei Texte analysieren. Einen Beitrag von mir, einen Blogbeitrag einer Reise-Influencerin und einen Analysebericht eines IT-Fachmannes.

In der Abbildung sehen Sie die Auswertung der Textanalysen. Ich sehe keine wesentlichen Unterschiede. Sie?

Abgesehen davon finde ich, dass das Tool mich komplett falsch bewertet: Es attestiert mir unter anderem wenig Ordnungsliebe, wenig Pflichtbewusstsein und fast keine Aufgeschlossenheit, dafür Anfälligkeit für Stress, Befangenheit und Besorgtheit. Aufgrund dieser Analyse würde ich mich nicht einstellen. Ich bin überzeugt, dass das Gegenteil der Fall ist und ich deshalb beruflich erfolgreich bin.

3. Stimmanalysen

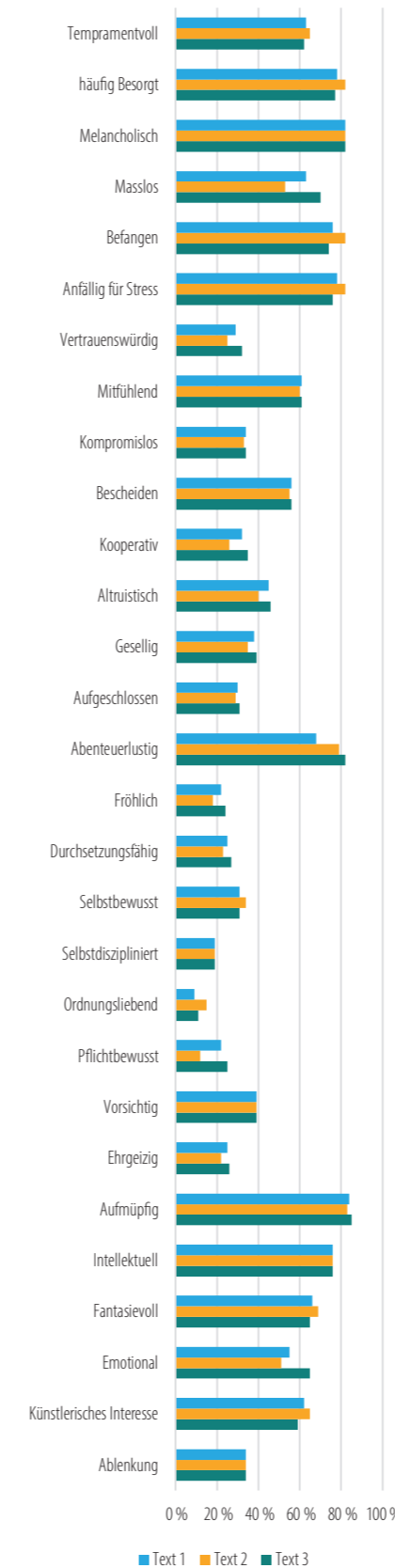
Viele Startups arbeiten derzeit an diesen Softwares für das HR. Sie analysierten Stimmen basierend auf Sprachrhythmus, Wortwahl und Stimmumfang. Daraus erstellen sie ein psychologisches Profil der Bewerbenden. Laut Hersteller sucht die KI selbstständig nach Korrelationen zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Stimme.

Leider gibt es auch hierzu keine unabhängige Forschung. Laut Pennebaker ist die Sprache zeitlich instabil. Er liess Sprachprofile im Abstand von vier Wochen erstellen und fand nur eine 16-prozentige Übereinstimmung. Etwas wenig, finde ich. Menschen sprechen nicht einfach so, weil sie klug oder teamfähig sind, sondern weil sie es zuhause am Küchentisch so gelernt haben. Wir übernehmen Vokabular und Timbre von unseren Eltern und Freunden, Berner sprechen langsamer als Berliner und die Körpergrösse hat einen direkten Einfluss auf den Kehlkopf und damit auf die Tonhöhe. Stimmakrobaten und Kabarettisten wie Michael Elsener leben übrigens davon, Stimmen vorzüglich zu imitieren.

4. Videoanalysen

Hier werden Videos von einer KI ausgewertet. Anhand von Wortwahl, Stimme, Mimik und Gestik zieht sie Rückschlüsse auf psychologische Persönlichkeitsmerkmale. Daraus wird die berufliche Leistung vorhergesagt. Das sei so gut wie ein Fingerabdruck und könne nicht gefälscht werden, erklären die Hersteller dieser KI-Tools. Psychologen hätten Tausende von Videos ausgewertet und ein «geheimer»

Abbildung: Testauswertung Textanalyse KI-Tool



Drei komplett unterschiedliche Texte liefern sehr ähnliche Resultate, wie man anhand der farbigen Balken gut erkennen kann.

Algorithmus analysiere 28 Parameter. Auf Basis dieser Daten erstellt die KI ein Persönlichkeitsprofil. Ein bisschen wie bei der TV-Serie «Lie to Me».

In meinen Recherchen habe ich herausgefunden, dass trainierte Menschen sieben verschiedene Emotionen aus der Mikro-Mimik lesen können, dies aber nicht fehlerfrei. Viele Psychologen bestreiten jedoch vehement, dass 28 Persönlichkeitsmerkmale aus der Mimik oder Gestik gelesen werden können. Es steht hier also Aussage gegen Aussage. Eine kürzlich veröffentlichte Studie zeigt sogar, dass Bewerber durch KI bis zu 15 Punkte besser bewertet werden, wenn ein Bild im Hintergrund an der Wand hängt.

Die Werbeversprechen der Hersteller

Doch was bedeuten diese Werbeslogans wirklich?

- **Die Persönlichkeit hat einen direkten Zusammenhang mit der beruflichen Leistung:** Metastudien bestreiten dies. Der Zusammenhang hier ist sehr klein, meistens unter 5 %. In jedem Beruf gibt es unterschiedliche Persönlichkeiten und die Arbeitsleistung ist deswegen nicht besser oder schlechter.
- **Die Tools sind objektiver als jeder Psychologe:** In der Wissenschaft bedeutet das Wort «Objektivität», dass unabhängig davon, wer die Auswertung vornimmt, immer die gleichen Ergebnisse erzielt werden. Es bedeutet aber nicht, dass diese Ergebnisse auch richtig sind. Das richtige Wort dafür wäre «Validität». Hier hoffen die Werber darauf, dass wir Objektivität so verstehen, wie es in der Alltagssprache üblich ist.
- **Wissenschaftlich getestet:** Getestet oder erforscht bedeutet nicht, dass die Ergebnisse zufriedenstellend sind. Es bedeutet nur, dass es erforscht wurde. Fragen Sie nach den Resultaten von unabhängigen Studien und lassen Sie diese von Experten auswerten.
- **Innovative Technologie:** Das bedeutet nur, dass sie neu ist, aber nicht, dass sie funktioniert.
- **Sprache und Mimik kann man nicht fälschen:** Hier würde ein guter Schauspieler sofort widersprechen, meiner Meinung nach zu Recht. Ausserdem wird jeder Mensch von der aktuellen Stimmung (Stress, Müdigkeit, Glück) beeinflusst.

Bekannte Fehleinschätzungen

Amazon beendete vor kurzem sein KI-basiertes Rekrutierungsprogramm, da nachweislich Frauen diskriminiert und deren Lebensläufe schlechter bewertet wurden. Dies war das Ergebnis einer Unterrepräsentation von weiblichen Bewerbern im Trainingsdatensatz für die KI. Als dies endlich entdeckt wurde, wurde versucht, die KI umzuschreiben und diese Verzerrung zu beseitigen. Dies war nicht mehr erfolgreich, da die KI nun anhand von Hobbies oder Universitäten entschied, wer eine Frau oder ein Mann sein könnte.

Fazit

Die Unsicherheiten von Personalverantwortlichen und Unternehmen sind durchaus begründet. Das liegt nicht nur daran, dass Menschen psychologisch nicht so leicht zu durchschauen sind. Die Entwicklungen bei KI-Tools sind heute noch zu wenig fortgeschritten, als dass sie bedenkenlos im HR-Bereich eingesetzt werden könnten.

Bewerbern ist es suspekt, von einer KI bewertet zu werden. Sie wollen Menschen überzeugen, keine Maschinen. Aus rechtlichen Gründen dürfen solche KI-Tools dem Bewerber nicht verheimlicht werden. Bei Fachkräftemangel kann sich der Einsatz dieser KI-Tools deshalb negativ auswirken, da Bewerbungen zurückgezogen werden.

Die Kosten im HR-Bereich für die Einstellung neuer Mitarbeiter sind sehr hoch. Eine einzige Fluktuation kann ein gutes Jahresgehalt kosten. Deshalb ist es immens wichtig, von Anfang an die richtigen Personen einzustellen. Gut ausgebildete HR-Fachleute in Zusammenarbeit mit den Abteilungsleitern sind Gold wert und können – heute – durch kein noch so gutes KI-Tool ersetzt werden.

Geben wir der KI noch etwas Zeit. Die Forschung macht grosse Fortschritte und sicherlich werden wir in den nächsten Jahren neue Möglichkeiten bekommen. Jetzt im Jahr 2021 sind wir, meiner Meinung nach, noch nicht so weit. <<

Der Artikel entstand in Zusammenarbeit mit

