

# Gute KI löst Personalprobleme - schlechte macht welche

Rosmarie Steininger | CEO Chemistree GmbH

Gemeinsam mehr erreichen mit guter KI.



**70%** der Unternehmen finden nicht die richtigen Mitarbeitenden.

Auch auf dem internen Stellenmarkt fällt es Unternehmen schwer, Menschen und Rollen optimal neu zuzuordnen.

**Nur 14%** der Mitarbeitenden fühlen sich emotional hoch an ihr Unternehmen gebunden.

**81%** der Mitarbeitenden denken über eine Kündigung nach.

## Warum?

Weil die richtigen Menschen nicht zu den richtigen Stellen finden.

Und dazu kommt: Der **AI Act** stellt hohe Anforderungen an HR-Tech, denen Unternehmen ab 2025 gerecht werden müssen.

## Unser Plan für heute.

### → Woher ich komme

Was ist KI – und wer entscheidet das?

Welche Probleme mit KI in HR auftreten können

Gute KI löst Personalprobleme



Gemeinsam mehr erreichen  
mit **guter KI von CHEMISTREE**

# Mein Hintergrund.

## Praxis

Gründerin und Geschäftsführerin der CHEMISTREE GmbH – maßgeschneiderte algorithmenbasierte Matching-Plattformen.


## Regulierung

AG-Leitung Soziotechnik und Mitglied im Expertenkreis der Deutsche Normungsroadmap KI und der KI-Strategie der Bundesregierung.

## Forschung

Initiatorin und Konsortialmitglied der Forschungsprojekte KIDD (KI & Diversität) und KI-C (KI-Cockpit für den AI Act), beide gefördert durch das deutsche Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Innovation 

Vertrauens-   
bildung

Praktisch   
erproben!

## Unser Plan für heute.

Woher ich komme

→ **Was ist KI – und wer entscheidet das?**

Welche Probleme mit KI in HR auftreten können

Gute KI löst Personalprobleme



Gemeinsam mehr erreichen  
mit **guter KI von CHEMISTREE**

## Was ist KI – und wer entscheidet das?

### Algorithmus

eindeutige Handlungsvorschrift  
zur Lösung eines Problems

### Künstliche Intelligenz (KI)

„Eine einzige allgemeingültige bzw. von allen Akteuren konsistent genutzte Definition von KI gibt es nicht.“

[KI-Strategie der Bundesregierung, 2018]

„Beinahe jede Organisation, die sich mit KI befasst, definiert diesen Begriff in unterschiedlicher Weise. In Anbetracht der Schwierigkeiten, eine allgemein akzeptierte Definition zu finden, soll dies in diesem Dokument nicht geschehen.“

[Deutsche Normungsroadmap KI, 2019]

## Was ist KI – und wer entscheidet das?

### Algorithmus

eindeutige Handlungsvorschrift  
zur Lösung eines Problems

### Künstliche Intelligenz (KI)

„KI-System“: ein **maschinengestütztes** System,  
das nach seiner Einführung anpassungsfähig sein kann und  
das für einen in wechselndem Maße **autonomen** Betrieb  
aus den erhaltenen Eingaben für explizite oder implizite  
Ziele ableitet,  
wie Ergebnisse wie etwa Vorhersagen, Inhalte,  
Empfehlungen oder Entscheidungen  
hervorgebracht werden, die physische oder virtuelle  
Umgebungen beeinflussen können.

[EU AI Act Definition Vorschlag EU-Verordnung KI  
(Draft, 3/2024), Artikel 3]

## Was ist zu tun, um den AI Act zu erfüllen?

Existierende Software-  
Lösungen z.B. für  
Recruiting



dürfen nur noch benutzt  
werden, wenn sie  
**transparent** sind und die  
Voraussetzungen für  
**Menschliche Aufsicht** bieten



## Unser Plan für heute.

Woher ich komme

Was ist KI – und wer entscheidet das?

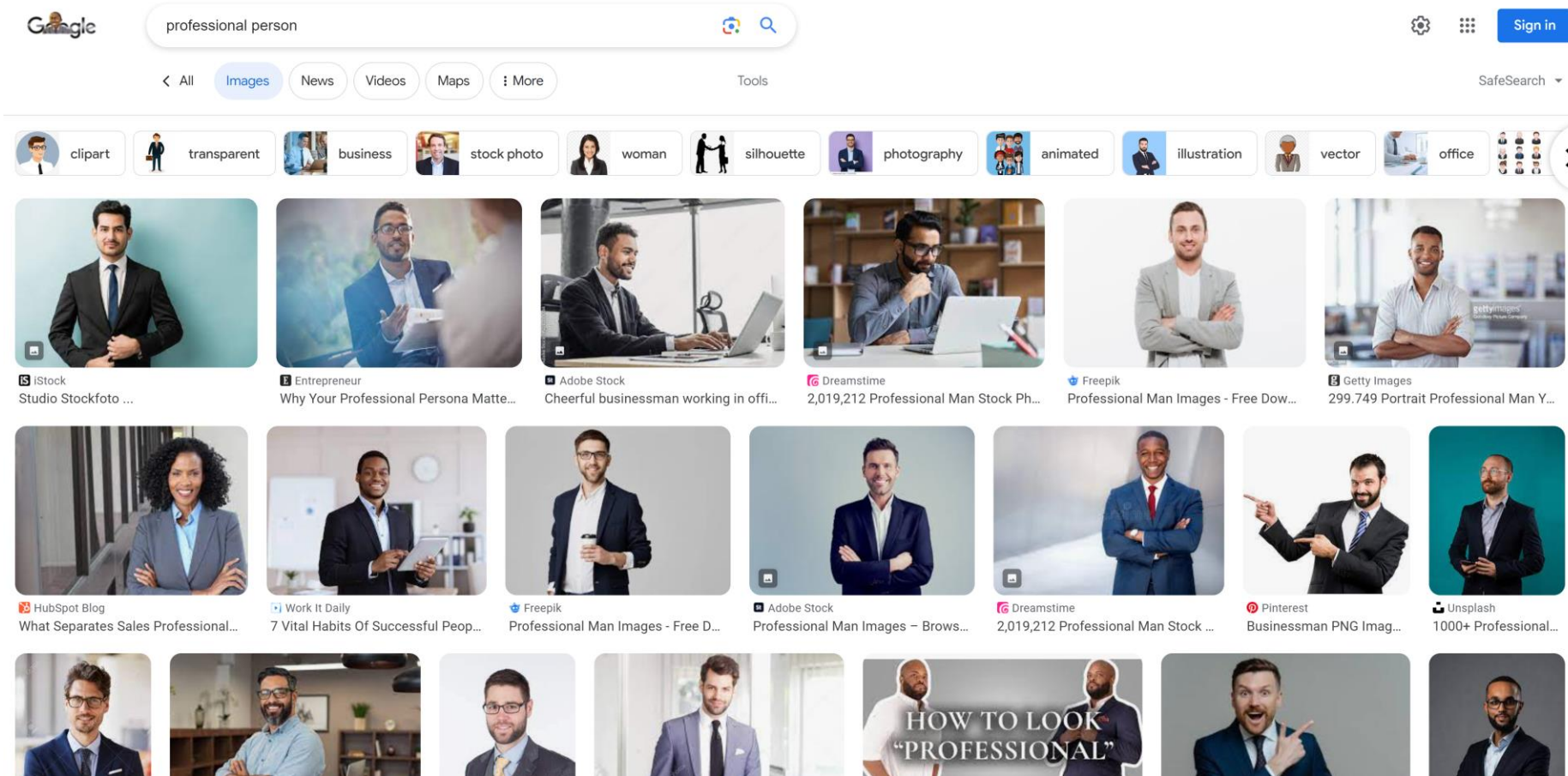
→ **Welche Probleme mit KI in HR auftreten können**

Gute KI löst Personalprobleme



Gemeinsam mehr erreichen  
mit **guter KI von CHEMISTREE**

# Warum ist der HR-Bereich als **Hochrisiko** definiert?



# Alternative (KI-) Lösungen: **Mustererkennung**

## Ziel:


Effektive Auswahl von Personen, die zum Bewerbungsgespräch eingeladen werden

**BBC**

Home News Sport Business Innovation Culture Travel Earth Video Live

## Amazon scrapped 'sexist AI' tool

10 October 2018 Share



The algorithm repeated bias towards men, reflected in the technology industry

**An algorithm that was being tested as a recruitment tool by online giant Amazon was sexist and had to be scrapped, according to a Reuters report.**

The artificial intelligence system was trained on data submitted by applicants over a 10-year period, much of which came from men, it claimed.

Reuters was told by members of the team working on it that the system effectively taught itself that male candidates were preferable.

**Muster-Erkennung:**  
Vergleich mit  
Ideal-Profil /  
Wahrscheinlichkeit



**GEFAHR:**  
Wahrscheinlichkeitsbasierte Methoden verstärken den Mainstream und erschweren Diversität

## Entscheidungskompetenz!

1. Was ist das Ziel?
2. Was sind relevante Kriterien?
3. Woher bekomme ich die Daten?
4. Welche KI-Lösung ist die beste für diese Aufgabe?

# Alternative (KI-) Lösungen: **Large Language Models**

## Ziel:

Nutzung von LLM für Vorschläge von möglichen Wegen bzw. Kompetenzen

DERSTANDARD  
Der Haltung gewidmet.

PETER ZELLINGER  
**Das AMS hat bei KI so ziemlich alles falsch gemacht**  
Wer Chatbot-Software von der Stange kauft und die Neigung von ChatGPT zu Vorurteilen ignoriert, darf sich nicht wundern, wenn das Ergebnis nicht passt

Kommentar / Peter Zellinger  
4. Jänner 2024, 17:55, 552 Postings



Der AMS-Infomat sollte Jugendliche spielerisch bei der Berufsorientierung unterstützen. Doch das Tool hat Tücken.

APR/eva MANHART

Österreich und die Digitalisierung haben einen Beziehungsstatus, den man bestenfalls als 'Es ist kompliziert' beschreiben kann. Man kann den

## LLM:

Maximierung der Wahrscheinlichkeit des nächsten Wortes im Kontext



## GEFAHR:

LLMs spiegeln die Situation in den Daten wider und reproduzieren so darin vorhandene Stereotype

## Entscheidungskompetenz!

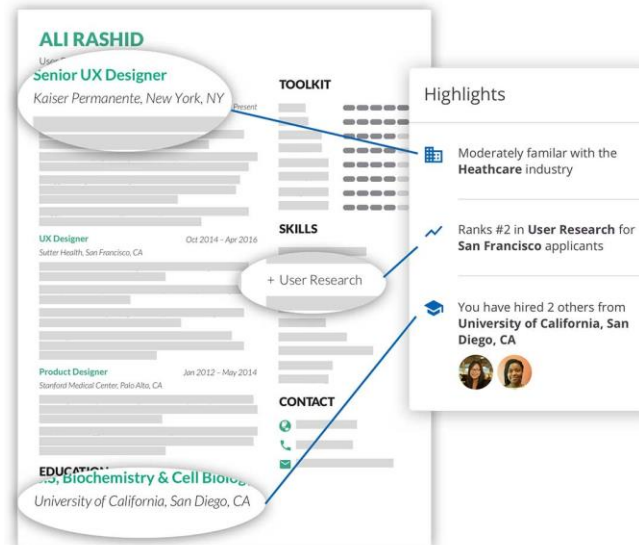
1. Was ist das Ziel?
2. Was sind relevante Kriterien?
3. Woher bekomme ich die Daten?
4. Welche KI-Lösung ist die beste für diese Aufgabe?

# Alternative (KI-) Lösungen: **Natural Language Processing**

<https://www.wirtschaftspsychologie-heute.de/bewerberauswahl-mit-ki-fragwuerdig-und-ungenau/>

## Ziel:

Die für die Stelle relevanten Kriterien in Lebensläufen schnell sichtbar und vergleichbar machen



[The Leading AI Recruiting Software of 2022 | SmartRecruiters](#)

## NLP:

z.B. Suche nach Übereinstimmungen mit der Stelle



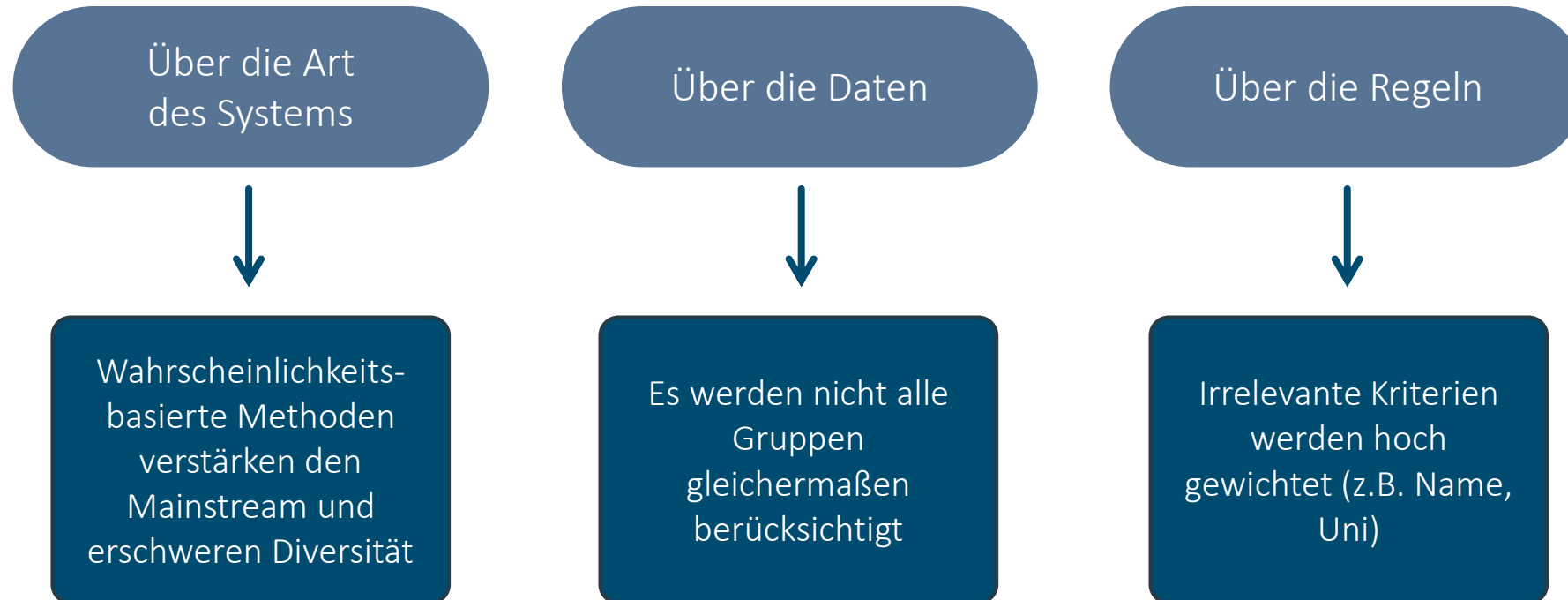
## GEFAHR:

Je nach Anwendung werden teils für die Eignung irrelevante Kriterien hoch bewertet, teils „Thomas-Punkte“ vergeben

## Entscheidungskompetenz!

1. Was ist das Ziel?
2. Was sind relevante Kriterien?
3. Woher bekomme ich die Daten?
4. Welche KI-Lösung ist die beste für diese Aufgabe?

## Zusammengefasst: **Wie kommen Verzerrungen in die KI?**



## Unser Plan für heute.

Woher ich komme

Was ist KI – und wer entscheidet das?

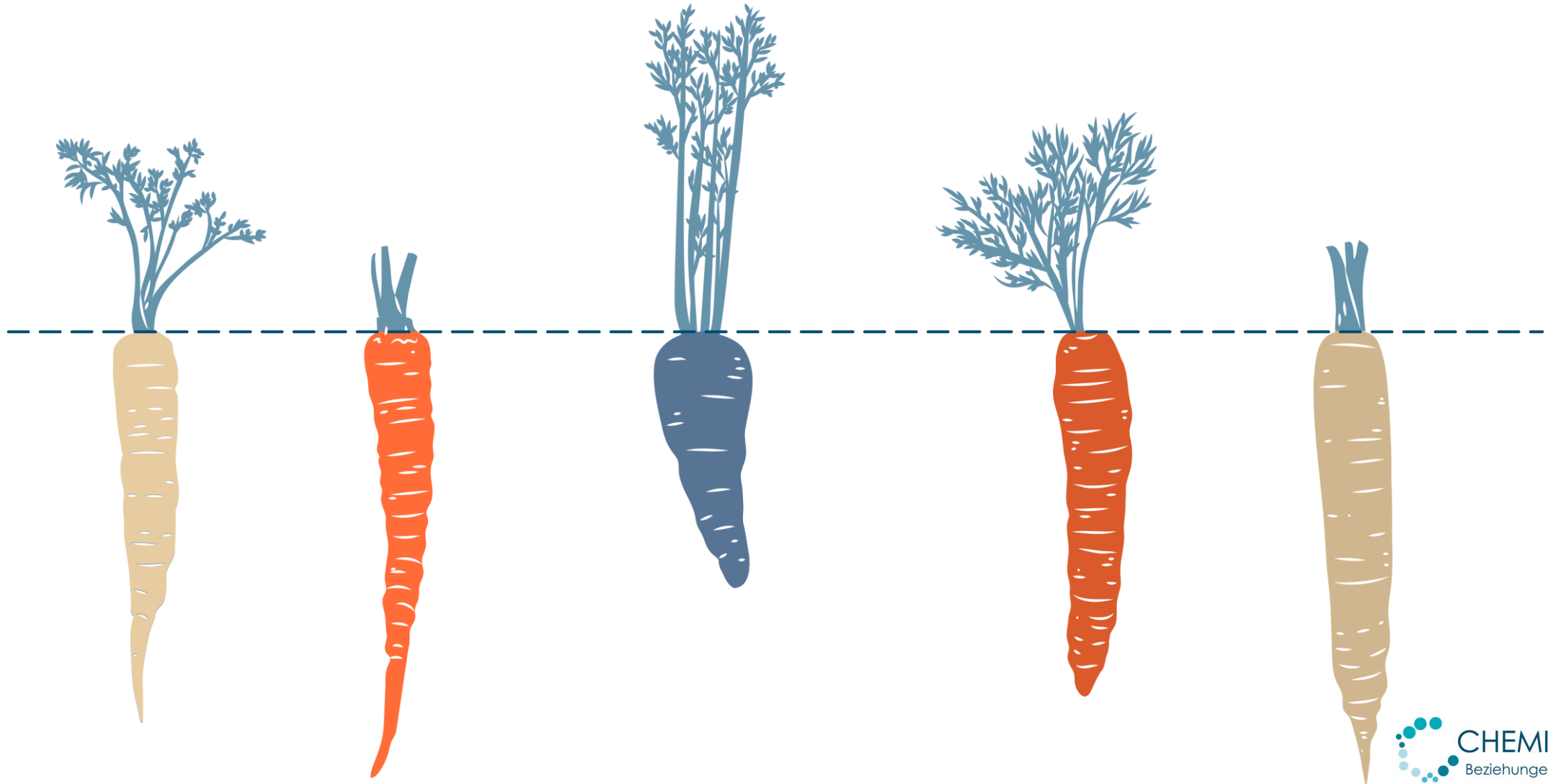
Welche Probleme mit KI in HR auftreten können

→ **Gute KI löst Personalprobleme**



Gemeinsam mehr erreichen  
mit **guter KI von CHEMISTREE**

Am besten: **Einfach die Richtigen.**





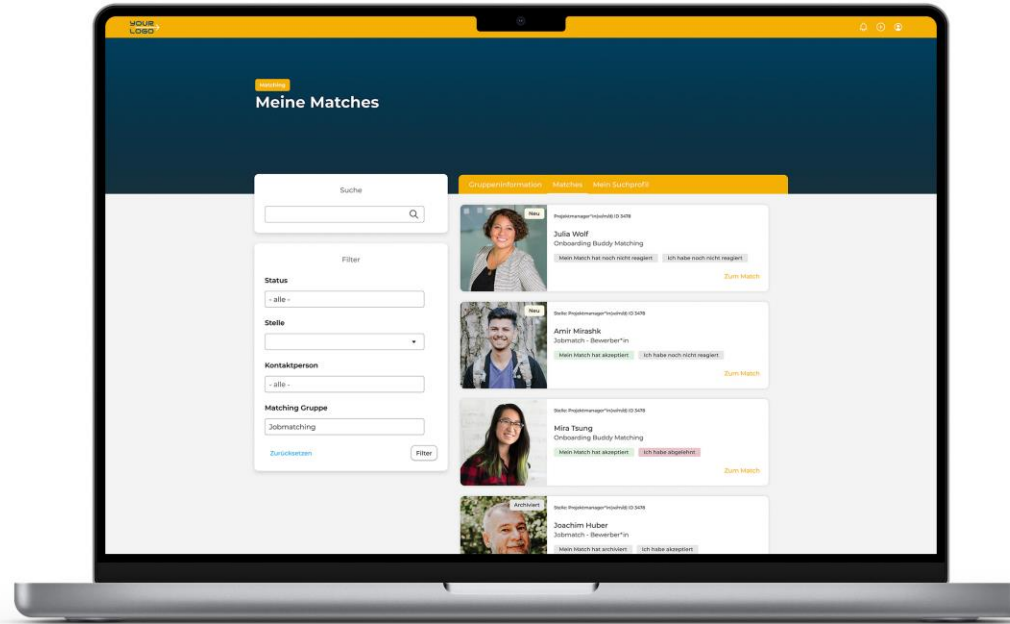
Job-Portal



Bewerbungs-Management-System



Job-Portal

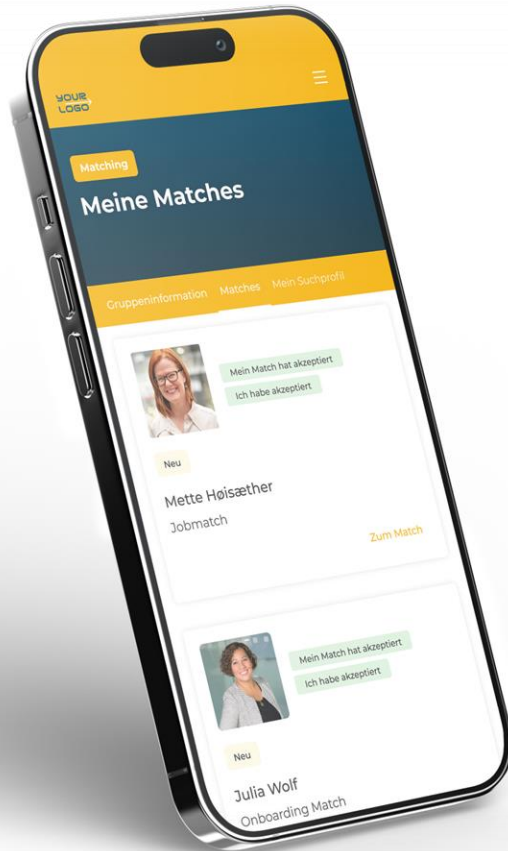


Bewerbungs-Management-System

# CHEMISTREE Jobmatch

Wir öffnen den Raum für Überraschendes

# Darum nutzen unsere Kunden unser Matching:



OHNE CHEMISTREE  
Matching:

- Vorauswahl dauert Tage
- Gute Bewerber\*innen werden aus den falschen Gründen ausgeschlossen
- Vorurteilsanfällig
- Weniger bekannte Stellen kommen kaum zum Zug

MIT CHEMISTRE  
Matching:

- **Algorithmen treffen in Sekunden eine Vorauswahl**
- **Optimale Auswahl aufgrund von wirklich relevanten Kriterien**
- **Bias-sensitiv**
- **Besser Verteilung der Bewerber\*innen auf Stellen**

# Transparenz

Vor der Nutzung:

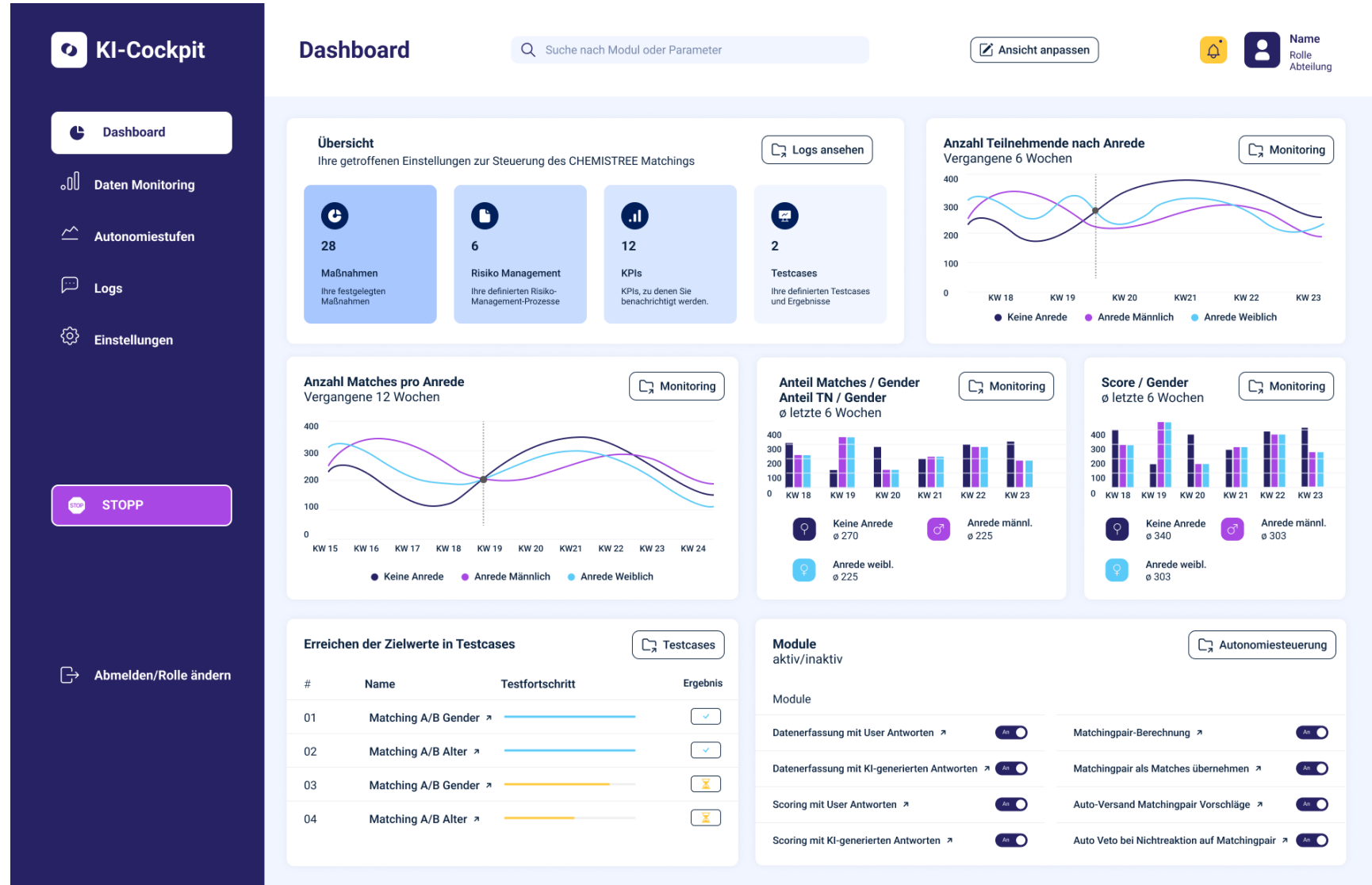
**Produktinfo für Interessierte & Entscheider\*innen**

Bei der Nutzung:

**Transparenz bei der Datenerhebung**

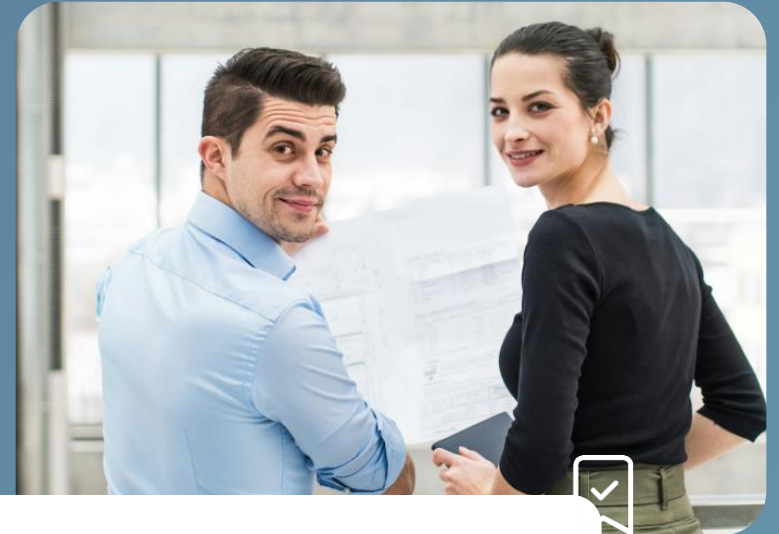
**Transparenz beim Match: „Warum sind wir ein Match“**

# Menschliche Aufsicht: Das KI-Cockpit



## Praxisbeispiel CHEMISTREE **Jobmatch**

„Ein Tag Azubi“  
Berufsorientierung für die Ausbildung  
der **IHK für München und Oberbayern**



Gemeinsam mehr erreichen  
mit **guter KI von CHEMISTREE**

## Die Herausforderungen



### Für Jugendliche

- So viele Möglichkeiten, doch den passenden Weg zu finden ist schwer.
- Wertvolle Chancen bleiben oft unentdeckt.

### Für Unternehmen

- Die besten Talente herauszufiltern ist kompliziert und fehleranfällig.
- Viele Unternehmen und Ausbildungsstellen sind kaum bekannt.

## Die Lösung



# „Ein Tag Azubi“

# Der Ablauf

1. IHK und CHEMISTREE: gemeinsame Entwicklung der Kriterien für beste Matches
2. CHEMISTREE: Aufbau der Matching-Plattform
3. Stellen anbietende und Jugendliche: Anlage der Suchprofile auf Basis der definierten Kriterien: ca. 10 min Aufwand
4. Die Kriterien werden auf Basis von Evaluationen während der Zusammenarbeit seit 2022 immer weiter verfeinert.



**#guteKI** – zu 100% gedacht & gemacht in Deutschland!

## Matching in Zahlen: **Ein Tag Azubi 2024 – Tag 1 (23.10.24)**

**1.023** Stellen

**1.114** Schüler:innen

Aus **1.118.549** möglichen Matches wurden  
anhand von **8** Kriterien mit **126** Antwortmöglichkeiten

**18.748** passende Matches ermittelt

(17 Mrd Rechenoperationen in 5 Min)

→ und die besten **1008** Matches vorgeschlagen

= für **90%** der Schüler:innen

Am 13.11.24 hatten



einen fest zugesagten Platz für „Ein Tag Azubi“.

## CHEMISTREE Jobmatch – Top 3 Vorteile für Bewerber\*innen

1.

**Das Gefühl: „Hier bin ich richtig“:** Bewerber\*innen können sich mit all ihren Facetten darstellen und ihre Präferenzen angeben – und erhalten dann Stellen vorgeschlagen, die am besten zu ihnen passen.

2.

**Selbstreflexion** der eigenen Kompetenzen, Interessen und Präferenzen in Bezug auf Kultur und Umfeld – durch geleitete, psychologisch fundierte Fragen

3.

**Bewerbung mit nur einem Klick:** Wenn eine Stelle einem Bewerber oder einer Bewerberin zusagt, kann er oder sie durch Akzeptieren des Matches das eigene Profil für die Stellen anbietenden freigeben und wird als Bewerber\*in angezeigt.

## CHEMISTREE Jobmatch – Top 3 Vorteile für Unternehmen

1.

**Bessere Passung** der Bewerbenden auf die Plätze und zum Unternehmen; höhere Bindung, weniger Drop-outs.

2.

**Effektive, zeitsparende Vorauswahl** der am besten passenden Bewerber\*innen auf die Stellen durch präferenzbasiertes Matching.

3.

**Auch weniger gesuchte Stellen** werden den Bewerber\*innen vorgestellt, da Bewerber\*innen sich im ersten Schritt nicht für einen konkreten Stellen bewerben, sondern ihre Präferenzen angeben und ihnen passende Stellen vorgeschlagen werden.

... für externe und interne Besetzungen

**Ich freue mich auf den Austausch mit Ihnen!**



**Rosmarie Steininger | Gründerin & CEO**

Tel.: +49 89 58 80 829-11 | [r.steininger@chemistree.de](mailto:r.steininger@chemistree.de)