

Vortrag „Gute KI löst Personalprobleme – schlechte macht welche“
02.12.2024, Rosmarie Steininger

Zusammenfassung der Fragerunde

Frage:

Ein Großteil der Arbeit wird ja in Teams durchgeführt, also in Gruppen von Menschen. Wenn ich als Führungskraft ein ausgeschiedenes Teammitglied ersetzen müsste, würde ich nicht automatisch die gleichen Eigenschaften verlangen, wie sie die ausgeschiedene Person hatte. Stattdessen würde ich auf das Team schauen und analysieren, welche menschlichen Eigenschaften im Team fehlen. Diese würde ich dann gezielt suchen. Gehen Sie bei Ihrer Arbeit ähnlich vor?

Steininger:

Ja, genau. Wir berücksichtigen Teamrollen und Persönlichkeiten, die man definieren kann, sowie Kompetenzen – all diese Aspekte, die eine Person ausmachen und die sie ins Team einbringt.

Wenn Sie so vorgehen, sind Sie sehr fortschrittlich unterwegs, das ist die Idealvorstellung: sich Gedanken zu machen, wer im Team fehlt, welche Kompetenzen oder Persönlichkeiten benötigt werden, und diese gezielt zu besetzen.

Leider erleben wir oft, dass Unternehmen einfach die alte Stellenanzeige herausholen und sagen: „Herr Mayer 1 ist weg, wir suchen jetzt Herr Mayer 2.“ Dabei bleibt das Potenzial ungenutzt. Es hängt letztlich mehr von den Menschen ab als von der Technik, denn die technischen Hilfsmittel sind ja längst vorhanden.

Frage:

Ich habe einige Fragen zum EU AI Act und seiner Umsetzung. Die erste Frage lautet: In der Fachsprache gibt es die Begriffe *provider* und *deployer*. Wie würden Sie sich selbst in diesem Zusammenhang einordnen?

Steininger:

Wir sind in erster Linie *provider*. Wenn wir jedoch eine eigene Lösung nach außen bringen, übernehmen wir auch die Rolle des *deployers*. Aber primär agieren wir als *provider*, während unsere KundInnen als *deployer* auftreten.

Nachfrage:

Wie gehen Sie bei der Risikoanalyse vor, insbesondere in Bezug auf *high-risk* Anwendungen? Der EU AI Act ist ja ursprünglich sektorenübergreifend angelegt, aber Sie arbeiten in einem spezifischen Sektor, in dem bereits eigene Regulierungen existieren. Diese müssen Sie wahrscheinlich zusätzlich in Einklang bringen.

Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht, oder welche Erwartungen haben Sie diesbezüglich?

Steininger:

Im HR-Bereich gibt es kaum branchenspezifische Regulierungen. Natürlich muss das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beachtet werden, aber es gibt keine vergleichbaren Regelungen wie im Maschinenbau, der Finanzbranche oder im Gesundheitswesen – Bereiche, die stark reguliert sind.

Unsere Orientierung liegt daher eher bei der Frage: „Welche Risiken sind hier gemeint?“ Wir gehen davon aus, dass die Gesetzgebung vor allem Diskriminierungsrisiken im Blick hatte. Daraufhin analysieren wir das AGG, das verschiedene Dimensionen nennt, nach denen Diskriminierung möglich wäre. Allerdings verbietet die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) die Erhebung vieler dieser Daten.

Im Ergebnis bleiben im beruflichen Kontext vor allem Alter, Geschlecht und Migrationshintergrund als mögliche Kategorien, die wir untersuchen können. Aspekte wie sexuelle Orientierung lassen sich hingegen nicht erheben. Daher fokussieren wir uns auf diese drei Dimensionen und analysieren die jeweiligen Risiken im Detail.

Nachfrage:

Und wenn Sie Ihre Lösung auf den Markt bringen, müssen Sie diese vermutlich beim EU AI-Office registrieren, einschließlich der entsprechenden Risikobewertungen. Diese müssen so gestaltet sein, dass sie auch von unabhängigen Dritten nachvollzogen werden können.

Stellt dies eine besondere Herausforderung für Sie dar?

Steininger:

Das ist alles neu für uns, da es solche Anforderungen bisher nicht gab. Wir gehören jedoch zu den Erstunterzeichnern und sind damit Teil der Initiative zur Umsetzung des EU AI Acts. Wie das konkret ausgestaltet wird, ist derzeit noch unklar, da es weder die endgültigen Vorgaben noch die zuständigen Behörden gibt.

Wir werden die notwendigen Schritte umsetzen, sobald dies erforderlich ist, und sind grundsätzlich darauf vorbereitet. Allerdings können wir aktuell noch nicht vollständig konform sein, da die rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen dafür noch fehlen.

Nachfrage:

Wie gestaltet sich Ihr Risikomanagement-System? Wird dort eine Dokumentation geführt oder ein Tracking durchgeführt, sodass im Falle einer Fehlleistung eine Rückverfolgung möglich ist?

Steininger:

Genau, das erfolgt über das KI-Cockpit, das ich vorher kurz vorgestellt habe. Dort

werden Protokolle und auch entsprechende Kurven gespeichert, sodass die Person, die das System überwacht, einen Nachweis hat. Man kann dann beispielsweise nachvollziehen, dass alle definierten Zielkorridore eingehalten wurden, weshalb keine Intervention erforderlich war. Oder es wurde ein Ziel überschritten, weshalb eine genauere Überprüfung vorgenommen wurde.

Das Risikomanagement und das Tracking erfolgen also durch das KI-Cockpit, das auch das Modell steuert.

Frage:

Was sind die Ziele und relevanten Kriterien bei der Entscheidungskompetenz, und woher beziehen Sie die erforderlichen Daten? Ich betrachte das Thema Daten immer mit Skepsis, da aus meiner Sicht die Validierung und Qualifizierung von Daten deutlich hinter den Möglichkeiten zurückbleibt, die moderne Software mittlerweile umsetzen könnte.

Wie überprüfen Sie das? Und wie stellen Sie sicher, dass die erhaltenen Daten auch nur ansatzweise relevant sind?

Steininger:

Die Relevanz ergibt sich aus der Gestaltung des Fragebogens. Dieser basiert auf einem Pool von Datenkriterien, die wir gemeinsam mit dem Lehrstuhl für Psychologie der LMU entwickeln. Es geht dabei um die Frage, was für die Zufriedenheit im Job relevant ist – zum Beispiel, ob man mit der Unternehmenskultur zurechtkommt, ob man seine Kompetenzen einbringen kann, ob die Tätigkeit den eigenen Interessen entspricht und weitere Faktoren. Diese psychologischen Kriterien spielen eine wichtige Rolle.

Zusätzlich kommen von unseren KundInnen oft weitere relevante Kriterien hinzu, wie Arbeitszeit und Arbeitsort. Die Daten erheben wir durch Fragebögen, wobei eine mögliche Fehlerquelle darin liegt, dass die Befragten absichtlich falsche Angaben machen oder sich anders darstellen, als sie tatsächlich sind.

Allerdings wissen die Teilnehmenden nicht, welcher Job sich auf der anderen Seite befindet, da es sich um ein Pool-to-Pool-Matching handelt. Daher haben sie keinen Anreiz, ihre Antworten zu optimieren. Sie haben keinen Grund, sich anders darzustellen, als sie sind, weil sie dadurch passende Matches erhalten könnten. Es kann jedoch immer passieren, dass sich jemand selbst überschätzt und vorgibt, Fähigkeiten zu besitzen, die er in Wirklichkeit nicht hat – das ist ein bekanntes Phänomen bei jeder Bewerbung und lässt sich nicht vermeiden.

Durch die Art der Fragestellung und das unbekanntes Ziel der Bewerbung kann man jedoch sicherstellen, dass die Teilnehmenden eher ehrlich antworten.

