

Künstliche Intelligenz ist längst im Berufsalltag angekommen

KI-SYSTEME Personalentscheidungen brauchen menschliches Urteilsvermögen

KI-Systeme werden zunehmend bei Personalentscheidungen in Unternehmen eingesetzt. Der Umgang damit sollte von Betriebs- und Personalräten sowie MAVen begleitet werden.

Von Thomas Hau

Inzwischen haben wir uns daran gewöhnt, ständig verbessert zu werden: Gibt man im Internet einen Suchbegriff ein, zum Beispiel „Lax“, kontert die Suchmaschine „Meinten Sie vielleicht Lachs“ und bringt dazu bereits die Suchergebnisse: Fische, Lebensweise und Rezepte. Die einen finden diese intelligente Korrektur praktisch, die anderen nervt diese Besserwisseri. Auch Smartphones haben, abhängig von der Einstellung, die Tendenz zur Besserwisseri. Apples iPhone meldet sich, wenn man von seinen üblichen Wegstrecken abweicht – zum Beispiel, wenn man am Sonntagmorgen zum Joggen in den Wald fährt, statt die übliche Route zum Brötchenholen. Das System erkennt und erlernt beiläufig die üblichen Routinen seines Nutzers und assistiert ihm oder ihr im Alltag. Wenn man den Medien glaubt, ist Künstliche Intelligenz (KI) das große Zukunftsthema. Bei genauerer Betrachtung ist es genau das nicht (mehr), denn wir leben schon geraume Zeit mit KI-Systemen und haben sie in unseren Alltag integriert. Und wir hören auch auf sie – sprichwörtlich sogar bei Navigationssystemen wie dem Routing bei Google Maps oder Sprachassistenzsystemen wie Alexa und Co. Statt einen Blick durch das Fenster zu werfen, wird eine Box gefragt, wie draußen das Wetter ist. Die Künstliche Intelligenz ist unter uns.

Auch im Beruf wird bereits eine Reihe von Assistenzsystemen genutzt. Zum Beispiel Google Glass, die „intelligente“ Brille, wird bereits mit Erfolg in der Logistik eingesetzt, um den Beschäftigten die kürzesten Wege beim Zusam-

menstellen von Waren in Regallagern zu zeigen. Schleichend macht sich jedoch ein neuer Trend breit, der diskret, aber auch recht befremdlich ist: Unser beruflicher Werdegang hängt immer mehr vom Wohlwollen Künstlicher Intelligenz ab.

Online-Bewerbungsverfahren werden immer mehr zum Standard. Oft im Ausland, noch selten in Deutschland, werden Systeme eingesetzt, die die Bewerbungen analysieren und der Firma die „richtigen“ Kandidaten für ein Vorstellungsgespräch vorschlagen.

Zahlen lügen nicht

Durch spätere Rückmeldungen aus dem Unternehmen lernen die Systeme weiter und passen ihre Entscheidungsprozesse an. Im Unternehmen angekommen, analysiert Office Graph, ein Microsoft-Produkt aus dem Umfeld von Office 365, wie die Beschäftigten miteinander kommunizieren und zusammenarbeiten. Und auch das hilft bei der Entscheidungsfindung, wer im Unternehmen Karriere macht und wer nicht. Personalverantwortliche vertrauen immer mehr auf solche „intelligente“ Systeme, denn diese arbeiten ganz logisch mit Zahlen – und Zahlen lügen bekanntlich nicht. Rechenroutinen, sogenannte Algorithmen, ersetzen Erfahrung und Bauchgefühl von Menschen.

Das muss nicht zwangsläufig schlecht sein. Eine Künstliche Intelligenz kennt keinen „Nasenfaktor“ und entscheidet auch nicht danach.

Allerdings wird es auch immer schwieriger für Personalverantwortliche, Einstellungsvorschlägen von KI zu widersprechen. Denn wenn sich ein neuer Mitarbeiter nicht so präsentiert, wie man es sich bei der Einstellung erhofft hat, ist es einfacher, die Schuld an seiner Einstellung auf das KI-Bewerbermanagement zu schieben, als zu bekennen, dass man als Personalverantwortlicher falsch gelegen hat. KI entscheidet nicht zwangsläufig besser. Oft ist es jedoch der einfachere Weg, auf die KI zu hören. Es geht nicht darum, KI zu verteufeln, sondern vielmehr darum, einen sinnvollen Umgang damit zu finden. Im Berufsalltag sind hierzu maßgeblich die Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen gefragt. Die Mitbestimmung bei Einstellung, Versetzung und Kündigung gehört seit 100 Jahren zu ihren ureigensten Aufgaben, speziell auch dann, wenn Personalentscheidungen von KI-Systemen beeinflusst werden – damit es bei der Beförderung von Frau Müller nicht heißt: „Meinten Sie vielleicht Frau Meier?“. Das ist ein Zukunftsthema.

Thomas Hau ist BEST-Berater.



BEST unterstützt Betriebs- und Personalräte in allen Bereichen ihrer Mitbestimmung. Dazu zählt auch der Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Home-Office oder mobiler Arbeit.
Infos: www.best-saarland.de, Tel.: 0681 4005-249



Sowohl in unserem Alltag als auch im Beruf werden bereits eine Reihe von Assistenzsystemen genutzt, die auf Künstlicher Intelligenz basieren.