

https://www.humanresourcesmanager.de/news/personalmanagementkongress-2019-panel-discussion-hr-im-digitalisierungsrausch.html?utm_source=www.humanresourcesmanager.de_mailing&utm_medium=email&utm_campaign=20190717_q_11433&utm_content=684533

Download: 01. Aug. 2019

„Überlassen Sie KI nicht den Nerds!“

27.06.2019

|

[Deidre Rath](#)

[#Future of Work#Digitale Transformation](#)



(c) Quadriga / Jana Legler

Braucht HR die Vermessung des Menschen? Und wollen wir sie? Das diskutierten auf dem PMK 2019 die Mitglieder des Ethikbeirats HR Tech.

Noch sind Sprach- und Videoanalysesoftware bei der Bewerberauswahl eine Randerscheinung. Und bislang vermag man natürliche Intelligenz nicht durch künstliche zu ersetzen. Ist der gläserne Bewerber also bloß ferne Zukunftsmusik? Kommt auf die Weichenstellung an. Grund genug, wichtige Fragen jetzt zu stellen: Brauchen wir die Vermessung des Menschen für die Personalarbeit? Und wollen wir sie überhaupt? „Es ist Zeit zu gestalten, damit wir nicht gestaltet werden“ warnte Elke Eller, bis vor Kurzem Präsidentin des BPM, bei der Panel Discussion „HR im Digitalisierungsrausch“. Auf dem Podium des Personalmanagementkongresses 2019 diskutierten Mitglieder des im Januar gegründeten Ethikbeirats HR Tech.

HRler geraten in Rechtfertigungsdruck

Sie möchten wissen, mit welcher Wahrscheinlichkeit Ihre Mitarbeiter in drei Monaten kündigen werden? Der sogenannte Retention Score macht es möglich, er basiert auf einer Künstlichen Intelligenz (KI). „Das Wissen darum, ob jemand das Unternehmen verlassen will, macht aber auch etwas mit dem Personaler“, sagte Michael H. Kramarsch von Hkp. KI auf Basis von Big Data schaffe eben keine neutralen Daten, sie setze Referenzpunkte für Entscheidungen. Was passiert, wenn die KI eine hohe Wahrscheinlichkeit für eine Kündigung ausspuckt? Sich dann gegen die Datenlage und für eine Personalentwicklungsmaßnahme zu entscheiden, sei gar nicht mehr so einfach. Menschen würden da schnell zu Objekten degradiert, so Kramarsch. Das sehen allerdings nicht alle Unternehmen als Problem, wie es Martin Kersting, Professor für Wirtschaftspsychologie, auf den Punkt bringt: „Die einen wollen es ‚quick and dirty‘, die anderen – vor allem Deutsche – überlegen und kommen zum Schluss ‚Never!‘. Aber als HRler wollen wir natürlich die Wahrheit! Nicht: Wer gibt sich im Personalauswahlgespräch als Bester, sondern wer ist es auch!“

Müssen wir also mehr regulieren?

Die Verantwortung dafür, wie KI verwendet wird, sieht Brigitte Zypries, Bundesministerin a.D., vor allem bei der Gesellschaft, aber auch bei den Unternehmen selbst. Technologische Innovationen seien immer erst einmal gesetzlich ungeregelt. Es komme eben erst das Auto, dann die Straßenverkehrsordnung. So sei es auch bei KI, obgleich diese die bisherigen Innovationen an Komplexität weit übersteige. Ein Beispiel lieferte die ehemalige Justizministerin mit: „Was ist denn bei Fahrradkurieren, die von der KI durch die Stadt gelenkt werden und denen so auch gleich noch die Arbeitszeit diktiert wird? Wo darf da der Betriebsrat mitbestimmen und wo nicht? Und darf man diese Daten überhaupt alle erheben?“ Mitunter fehle hier bislang die Kompetenz, Entscheidungen zu treffen. Eines sei jedoch klar: Die ursprüngliche Maßgabe des Bundesverfassungsgerichts für ein Recht auf informationelle Selbstbestimmung, die sei so in der Realität schon lange nicht mehr abbildbar.

Der HRler von morgen braucht analytische Fähigkeiten

Was einen smarten HRler von morgen ausmacht? Personaler müssten sich analytisches und auch technisches Know-How aneignen, so Kersting. „Die meisten hier sind nicht deshalb Personaler geworden, weil sie so toll mit Zahlen oder mit Technik umgehen können.“ Das aber werde zunehmend wichtig. KI sei nicht der allwissende Heilsbringer. Sie institutionalisiere vielmehr menschliche Fehler: „Ein Computer weiß Korrelation und

Kausalität nicht voneinander zu unterscheiden. Der sagt Ihnen, Leute mit größerer Schuhgröße bekommen im Schnitt mehr Gehalt. Klar, weil Männer in der Regel mehr verdienen.“ Die Folgerungen, die sich aus historisch erhobenen Daten ergeben, seien jedoch nicht zwangsläufig auch die richtigen und gewünschten. HRler müssten also Kompetenzen entwickeln, um Empfehlungen der KI zu hinterfragen. Kerstings Rat: „Überlassen Sie das Thema nicht den Nerds und Profiteuren, sondern gestalten Sie – gut ausgebildet – selbst.“

Auf der Podiumsdiskussion „HR im Digitalisierungsgrausch – wollen und brauchen wir die Vermessung des Menschen?“ diskutierten Dr. Elke Eller, bis vor Kurzem Präsidentin des BPM, Brigitte Zypries, Bundesministerien a. D., Prof. Dr. Martin Kersting, Justus-Liebig-Universität Gießen, sowie Michael H. Kramarsch von der Hkp-Group über ethische und betriebswirtschaftliche Leitlinien beim Einsatz von KI. Moderatorin war die Journalistin Barbara Scherle.