

Künstliche Intelligenz – Praxisbeispiel: Automatisierte Auswahlverfahren bei Bewerbungen

In der Hoffnung, mit weniger Aufwand schneller passendere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden, nutzen Personalverantwortliche vermehrt Künstliche Intelligenz (KI). Der Grund liegt darin, dass es schwierig und zeitaufwändig ist, aus einer Vielzahl an Bewerbungen geeignete auszusuchen. Auf KI basierende automatisierte Auswahlverfahren können dabei helfen, den Prozess zu erleichtern und beschleunigen, indem sie eine Vorauswahl aus allen Bewerbungen treffen.

Wie funktionieren automatisierte Bewerbungsfilter und was hat das mit Künstlicher Intelligenz zu tun?

Eine KI analysiert anhand bestimmter Kriterien digitale Bewerbungen wie Lebensläufe oder Anschreiben. Dabei bewertet sie die Bewerbung anhand gewisser Merkmale wie einer guten Note beim Universitätsabschluss und Schlüsselwörtern wie „Projektmanagement“ oder „Informatik“. Diese Kriterien musste die Künstliche Intelligenz zunächst lernen. Hierzu wurde sie mit Datensätzen beliefert, die unter anderem Aufschluss darüber geben, welche früheren Bewerbungen zum Erfolg und welche zur Ablehnung geführt haben. Die KI erlernte, welche Merkmale diejenigen teilen, die erfolgreiche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Unternehmens sind oder was mögliche Ausschlusskriterien sind. Diese Kriterien wendet sie dann auf die eingesendeten Bewerbungen an. Oft trifft die KI nur eine Vorauswahl und die schlussendliche Entscheidung liegt noch beim Menschen. Dennoch sortiert sie eine große Zahl an Bewerbungen automatisch aus, die deshalb nie beachtet werden.

Was kann dabei misslingen?

Der Einsatz von automatisierten Auswahlverfahren befindet sich noch am Anfang. Eines der Unternehmen, das Bewerbungen bereits automatisiert gefiltert hat, ist das Internet- und Versandunternehmen Amazon. Dort durchsuchte die KI die Bewerbungen der letzten zehn Jahre, um sie nach Mustern für erfolgreiche Arbeitskräfte zu analysieren. Das Problem: Bei Amazon – wie auch bei vielen anderen Tech-Unternehmen – sind bisher vor allem Männer tätig. Die KI hat dieses Muster übernommen und so die Diskriminierung „erlernt“: Sie bewertete automatisch Bewerbungen von Frauen schlechter – selbst dann, wenn diese ihr Geschlecht nicht angaben. Die KI unterschied in solchen Fällen über andere Schlüsselwörter weiterhin zwischen Männern und Frauen, wie z. B. über den Begriff „Mädchenschule“ oder eindeutig männliche Vornamen. Die Diskriminierung von Frauen wurde so unbeabsichtigt automatisiert. Amazon versuchte, das Problem zu korrigieren, musste das System aber schließlich nach wenigen Jahren im Einsatz abschalten.

Vor- und Nachteile sowie Chancen und Herausforderungen automatisierter Bewerbungsfilter

Vorteile/Chancen

- KI trifft stimmigere Entscheidungen, die unabhängig von menschlichen Stimmungsschwankungen sind.
- Menschliche Vorurteile im Bewerbungsprozess werden verringert, z. B. gegenüber Menschen mit Namen, die nicht nach ursprünglich deutschen Namen klingen.
- Mitarbeitende passen besser zum Unternehmen und zur Stelle, sind potentiell glücklicher und produktiver.

- Die KI verschafft einen Zeitgewinn: Beschäftigte in Personalabteilungen können sich z. B. auf Bewerbungsgespräche und andere Aufgaben konzentrieren.

Nachteile/Herausforderungen

- KI kann bestehende sexistische oder rassistische Einstellungspraktiken erlernen und damit übernehmen. Das kann zu einer Verstärkung diskriminierender Muster führen und fällt nicht immer direkt auf.
- KI erkennt möglicherweise bestimmte menschliche Qualitäten nicht, die aber trotzdem wichtig sein können. Die Soft Skills, die eine Bewerberin oder ein Bewerber mitbringt, bleiben so unberücksichtigt.
- Es fehlt insgesamt der menschliche Zugang zum Bewerbungsprozess: Eine KI entscheidet ohne Mitgefühl.