



Optimale Verbindung? Immer mehr Unternehmen setzen auf automatisierte Systeme, um die geeignetsten Mitarbeiter zu finden – und ihre Kompetenzen im Blick zu haben.

## Computer sucht richtigen Match

Künstliche-Intelligenz-Systeme mischen nicht nur in Bewerbungsverfahren mit, sie können auch die ideale Weiterbildung vorschlagen. Noch ist die Skepsis groß.

Raimund Lang

Noch sind es vor allem große, oft global agierende Unternehmen, die den Trend vorgeben: Digitalisierung, Automatisierung und Datenanalyse halten auch im Personalwesen Einzug. Das schließt, wenngleich noch zaghaft, auch den Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) mit ein.

„Es sind meistens Firmen, die schon bisher große Datenmengen zu verarbeiten hatten“, sagt Steffi Bärmann. „KI gibt ihnen die Möglichkeit, die Daten verschiedener Standorte miteinander und mit anderen Unternehmensprozessen zu verknüpfen.“, speziell in der Versicherungs- und Bankbranche seien hier Vorreiter. Die Forscherin Steffi Bärmann vom Studienbereich Human Resources & Organization der Fachhochschule Wien der Wirtschaftskammer Wien beschäftigt sich theoretisch und empirisch mit den Möglichkeiten und Gefahren von künstlicher Intelligenz im Personalmanagement.

### Talente finden und fördern

Ein bereits bewährtes Anwendungsgebiet für KI ist der Bewerbungsprozess. So gibt es Unternehmen, die Jobanwärterinnen und -anwärter mittels Chatbot durch den Bewerbungsprozess führen. Lebensläufe und Motivationsschreiben können automatisiert ausgearbeitet und von selbstlernenden Algorithmen nach ihrer grundsätzlichen Eignung klassifiziert werden.

Die Schattenseite dabei ist die allgegenwärtige Gefahr eines Bias, also einer impliziten Voreingenommenheit der automatisierten Systeme gegenüber bestimmten Personengruppen. Abhilfe schafft eine ausgewogene Wahl der Trainingsdaten, aus denen die künstliche Intelligenz lernt. Kauft man eine

KI-Software von der Stange, sind allerdings die Eingriffsmöglichkeiten durch den Anwender stark eingeschränkt. Zudem sieht man nicht, was „unter der Haube“ passiert, gibt Bärmann zu bedenken. Eigene Lösungen zu entwickeln vermeidet dieses Problem zwar, bindet aber Ressourcen und stellt eine empfindliche Investition mit manchmal schwer absehbarer Erfolgswahrscheinlichkeit dar.

Ein weiteres Anwendungsfeld ist das Talentmanagement. „Gerade große Firmen gehen weg von Jobprofilen und sprechen immer öfter von Kompetenzprofilen“, sagt die Forscherin. „Sie definieren, welche Kompetenzen sie in Zukunft von ihren Mitarbeitern benötigen werden.“ Diese Profile werden aus firmeninternen, aber auch externen Datenquellen automatisiert von KI-Programmen erstellt. Derzeit verstehen sie sich als Orientierungshilfe für die Mitarbeiter.

Diese erfahren, in welchen Bereichen sie sich weiterbilden sollten. Auf Grundlage von Faktoren wie Evaluierungen, Gehalt, bisherigen Schulungen, Lebenslauf und Social-Media-Profilen der Mitarbeiter ist es sogar möglich, ihnen gezielt Vorschläge für individuelle Weiterbildungen zu machen. Es wäre jedoch denkbar, dass dieser Angebotscharakter in Zukunft mehr oder weniger sanfter Druck weicht, sich den Prognosen der KI entsprechend weiterzubilden. Eine noch radikalere Vision besteht darin, Mitarbeiter, die von der Software als nicht lernfähig eingestuft werden, zu kündigen.

Kürzlich hat Bärmann die Bachelorarbeit einer FH-Studentin, Bernadette Hahn, betreut, die sich darin unter anderem mit der Motivation österreichischer Unternehmen befasst hat, KI im Personalwesen einzusetzen.

Dabei zeigte sich, dass viele Entscheidungsträger nur vage Vorstellungen davon haben, was künstliche Intelligenz eigentlich ist, wie sie funktioniert und welche Möglichkeiten sie bietet. Mangelndes Wissen nährt wiederum Skepsis.

### Ethik- und Kostenfaktor

„Es gibt eine gewisse Angst davor, sich mit der unbekannteren Technologie auseinanderzusetzen zu müssen“, meint Bärmann. Aber auch Bedenken hinsichtlich des Datenschutzes und die Angst vor Jobverlust stellen typische Reaktionen dar. Unternehmen sind deshalb gut beraten, Sorgen mit Transparenz und Aufklärung zu begegnen. Manche setzen dafür Ethikkommissionen ein, andere gehen den Weg über eine aktive Einbindung des Betriebsrates.

Was aus Unternehmenssicht für KI spricht, sind in erster Linie die Verschlankeung und Beschleunigung von Prozessen durch Automatisierung. Nachteilig wird jedoch der Kostenfaktor gesehen. Das überrascht auf den ersten Blick, weil Automatisierung schließlich seit jeher zur Kostensenkung eingeführt wird.

„Jetzt ist die Technologie noch jung, man muss Projekte aufsetzen, und das kostet Geld“, erklärt Bärmann. „Große Firmen haben eigene Forschungsabteilungen dafür, aber ein KMU kann sich das kaum leisten.“ Das hat unter anderem zur Folge, dass KI-Projekte überdurchschnittlich oft zwischenevaluiert werden. „Diese Projekte sind aufwendig und komplex. Hinzu kommt, dass es dabei um Tools geht, über die oft nicht viel Wissen besteht und bei denen offen ist, wohin die Entwicklung geht.“ Was es umso wichtiger macht, sich damit auseinanderzusetzen.

## WAS KOMMT

■ **Ideen für mehr Bewegung** Wie kann der Arbeitsweg für Bewegung genutzt werden? Wie die umliegende Natur? Welche Alternativen gibt es im Homeoffice, was könnten Arbeitgeber für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter tun? Und wie lässt sich das mit Stressmanagement in beruflichen Alltag, guter Ernährung und individueller Lebenswelt unter einen Hut bringen? Ideen zu Fragen wie diesen sucht Salzburg Research im Wettbewerb „Gesunde Betriebe – Gesunde Regionen: Neue Wege zu (Deinem vitalen Ich)“. Noch bis 3. Juli kann auf der Open-Innovation-Salzburg-Plattform eingereicht werden. Die Community auf der Plattform bewertet die Ideen, bevor die besten durch eine Fachjury prämiert – und dann möglicherweise umgesetzt – werden.

➔ [openinnovation-salzburg.at/gesunde-betriebe-gesunde-regionen](https://openinnovation-salzburg.at/gesunde-betriebe-gesunde-regionen)

■ **Schimpfforschung** Die Funktionspalette von Schimpfwörtern reicht von verbaler Gewalt bis zur Scherz Kommunikation und Liebeserklärung. Verbale Aggression erfüllt somit neben den destruktiven auch eine Reihe positiver Funktionen. Wohl kaum jemand hat die wienersische Schimpfkultur so gut erforscht wie Oksana Havryliv. Am 6. Juli gibt die Sprachwissenschaftlerin und Dozentin an den Universitäten Wien und Lviv in der online abgehaltenen Wiener Vorlesung „Schimpfen zwischen Scherz und Schmerz“ Einblicke in ihre Studien, unter anderem zu verbaler Aggression an Wiener Schulen, ihren Ursachen und interkulturellen Besonderheiten.

➔ Online am 6. Juli, 19 Uhr, Link zum Livestream unter: [vorlesungen.wien.gv.at/schimpfforschung/](https://vorlesungen.wien.gv.at/schimpfforschung/)

■ **Rettet die Wale** Schon vor einigen Jahren machte sich eine Wiener Schulklassen daran, auf die Verschmutzung der Meere durch Plastikmüll aufmerksam zu machen. Zusammen mit ihrem Kunstlehrer Peder Hill bauten sie einen fünf Meter langen Buckelwal aus Plastikmüll. Die daraus entstandene Initiative Kids Save Ocean gestaltet nun eine neue Ausstellung im Haus des Meeres in Wien, die ab 1. Juli zu sehen sein wird. Neben der Buckelwal-Installation gibt es Informationen über die Children's Clean Ocean Declaration, die Verschmutzung der Meere und die von der Initiative entwickelte App-Fatechanger, die Kinder dazu ermutigen soll, aktiv etwas gegen Klima- und Umweltschmutzung zu unternehmen – um ihnen eine Stimme zu geben.

➔ [kidsaveocean.com](https://kidsaveocean.com)

FORSCHUNG SPEZIAL ist eine entgeltliche Einschaltung in Form einer Medienkooperation mit österreichischen Forschungsinstitutionen. Die redaktionelle Verantwortung liegt beim STANDARD.

