



# Künstliche Intelligenz in HR

Eine Befragung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V., der TU Kaiserslautern und des Algorithm Accountability Lab

September 2019

# Künstliche Intelligenz in HR



## Inhalt:

- Ausgangssituation & Design der Umfrage
- Zusammenfassung
- Antworten der Befragten
- Empfehlungen
- Demographische Daten
- Kooperationspartner & Autoren

# Ausgangssituation & Design der Umfrage (1/2)



„Wie wird Künstliche Intelligenz (KI) in den HR-Bereichen deutscher Unternehmen heute tatsächlich eingesetzt?“ Das war die Ausgangsfrage, die von der TU Kaiserslautern in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) im Zeitraum Mai bis Juli 2019 zur vorliegenden Umfrage geführt hat. Glaubt man den vielen Veröffentlichungen der letzten Jahre, so sollte die Künstliche Intelligenz längst Mitarbeiterauswahl, Personalentwicklung oder auch HR-Services unterstützen und automatisieren.

Um diese Hypothese zu verifizieren, wurden die Mitgliedsunternehmen der DGFP befragt. In einer **videobasierten Umfrage** wurden nicht nur die entsprechenden Informationen abgefragt, sondern gleichzeitig die wissenschaftliche Definition von KI und notwendiges Hintergrundwissen durch Frau Prof. Katharina Zweig (TU Kaiserslautern) in kurzen Videosequenzen erläutert.

In dieser Umfrage wird von akademischen Definition Künstlicher Intelligenz ausgegangen. **Künstliche Intelligenz ist akademisch betrachtet jedes System, das Tätigkeiten übernimmt, die - wenn sie von Menschen ausgeführt würden - eine gewisse Intelligenz erfordern. Heute meinen wir damit hauptsächlich Anwendungen des Maschinellen Lernens. Diese werden zum einen prädiktiv genutzt, um aus großen Datenmengen Vorhersagen abzuleiten. Zum anderen gibt es deskriptive Anwendungen, meist unter dem Begriff People Analytics zusammengefasst, die eher statistische Auswertungen bieten, um Erkenntnisse zu gewinnen**

# Ausgangssituation & Design der Umfrage (2/2)



Den Teilnehmenden wurden zwei verschiedene Umfragen zur Verfügung gestellt, dies in Abhängigkeit davon, ob sie in ihrem Unternehmen bereits KI einsetzen oder nicht. Die so zweigeteilte Umfrage adressierte dieselben grundlegenden Fragestellung in Bezug auf Verständnis und Zukunftsprognosen, sowie der „KI-Readiness“. Bei denen, die bereits Künstliche Intelligenz nutzen, wurden zusätzlich sehr detaillierte und konkrete Fragen gestellt. Dies macht sicher auch die Besonderheit dieser Umfrage aus, da diese Art von Detaillierungsgrad in sonstigen Umfragen und Studien bisher nicht zu finden war.

Die vorliegenden Ergebnisse enthalten nur die vollständig beantworteten Umfragen, so dass sich eine Teilnehmendenzahl von 68 ergibt. Bei 66 Teilnehmenden ist heute noch keine KI im HR-Bereich im Einsatz. Zwei Unternehmen nutzen Systeme der Künstlichen Intelligenz. Die spezifischen Anwendungsbereiche werden in den Ergebnissen nicht dargestellt, da sie wegen der kleinen Stichprobengröße nicht repräsentativ sind.

Die Interpretation der Umfrageergebnisse sind insgesamt aufgrund dieser relativ kleinen Datenbasis mit Bedacht und Kenntnis der geringen statistischen Relevanz formuliert. Gleichwohl spiegeln die Umfrageergebnisse die Einschätzung der Experten der TU Kaiserslautern wider, dass bisher kaum Anwendungen der Künstlichen Intelligenz in den HR-Bereichen zum Einsatz kommen.

Die wesentlichen Ergebnisse auf einen Blick:

- **3% der befragten Unternehmen nutzen KI bereits**
- **93% der Befragten schätzen die Auswirkungen des Einsatzes von KI als positiv ein.**
- **85% erwarten Effizienzsteigerung durch den Einsatz einer KI.**
- **70% der Befragten befürworten den Einsatz Künstlicher Intelligenz bei Chatbots und in der Vorauswahl von Bewerbern.**
- **34% befürworten die Analyse von Emails und Kalendern der Mitarbeitenden.**

Um als Unternehmen „KI-ready“ zu sein ist notwendig, dass Kompetenzprofile für die Positionen und auch die Kompetenzen und Fähigkeiten der Mitarbeitenden über einen längeren Zeitraum elektronisch erfasst wurden und zur Verfügung stehen. Zudem muss der Erfolg eines Matching von Person und Position eindeutig definierbar sein. Diese vier Bedingungen erfüllen nur zwei der teilnehmenden Unternehmen. Das deckt sich mit den Erfahrungen aus Gesprächen, Konferenzen und Untersuchungen. **Die Unternehmen scheinen datenseitig nicht auf Maschinelles Lernen vorbereitet zu sein.**

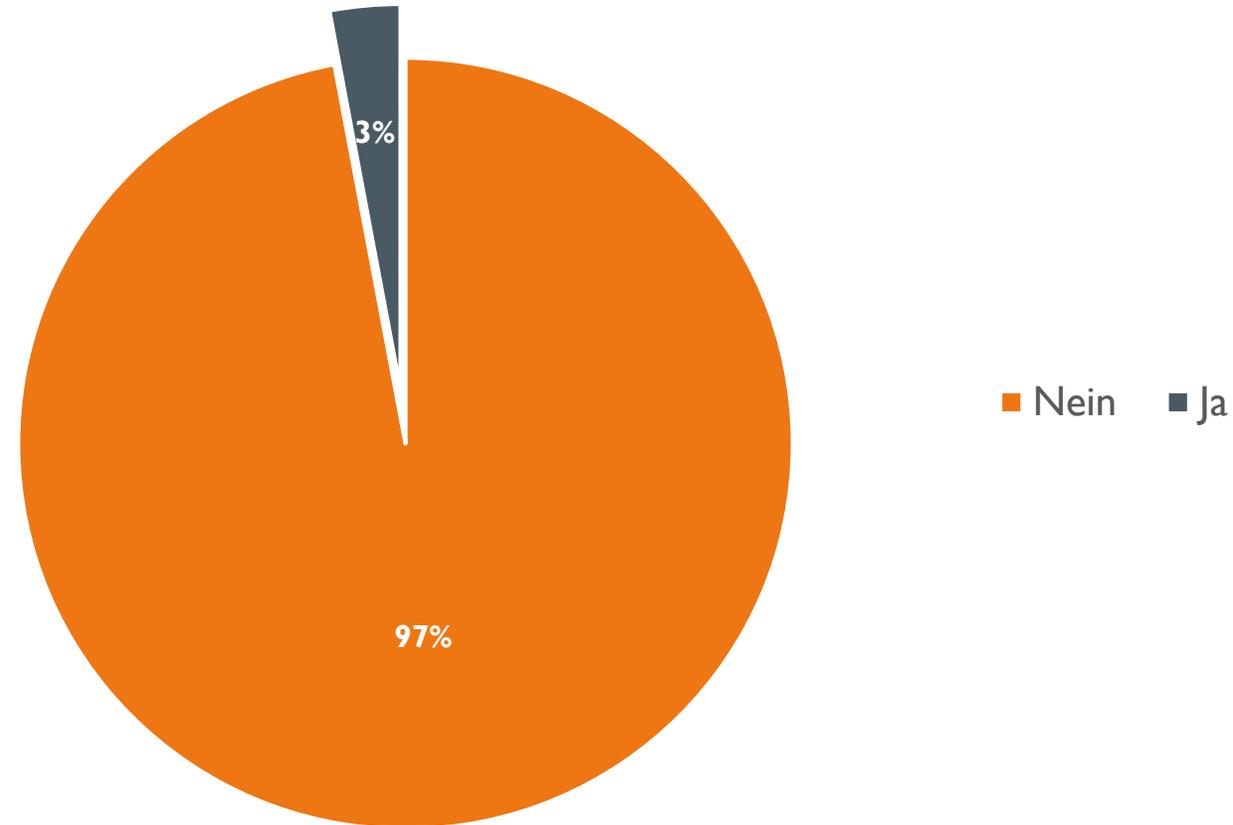
Was nach Einschätzung der Teilnehmenden eine Maschine nicht übernehmen sollte:

- **Gespräche führen (Mitarbeiter-, Konflikt- oder Einstellungsgespräche)**
- **Die letztendliche Entscheidung treffen**
- **Leistungen von Menschen bewerten**

**Generell schauen die Teilnehmenden optimistisch in die Zukunft von HR, in der Künstliche Intelligenz eine unterstützende und definitiv keine bestimmende Rolle einnehmen kann.**

# Setzen Sie Künstliche Intelligenz in Ihrem Unternehmen in HR bereits ein?

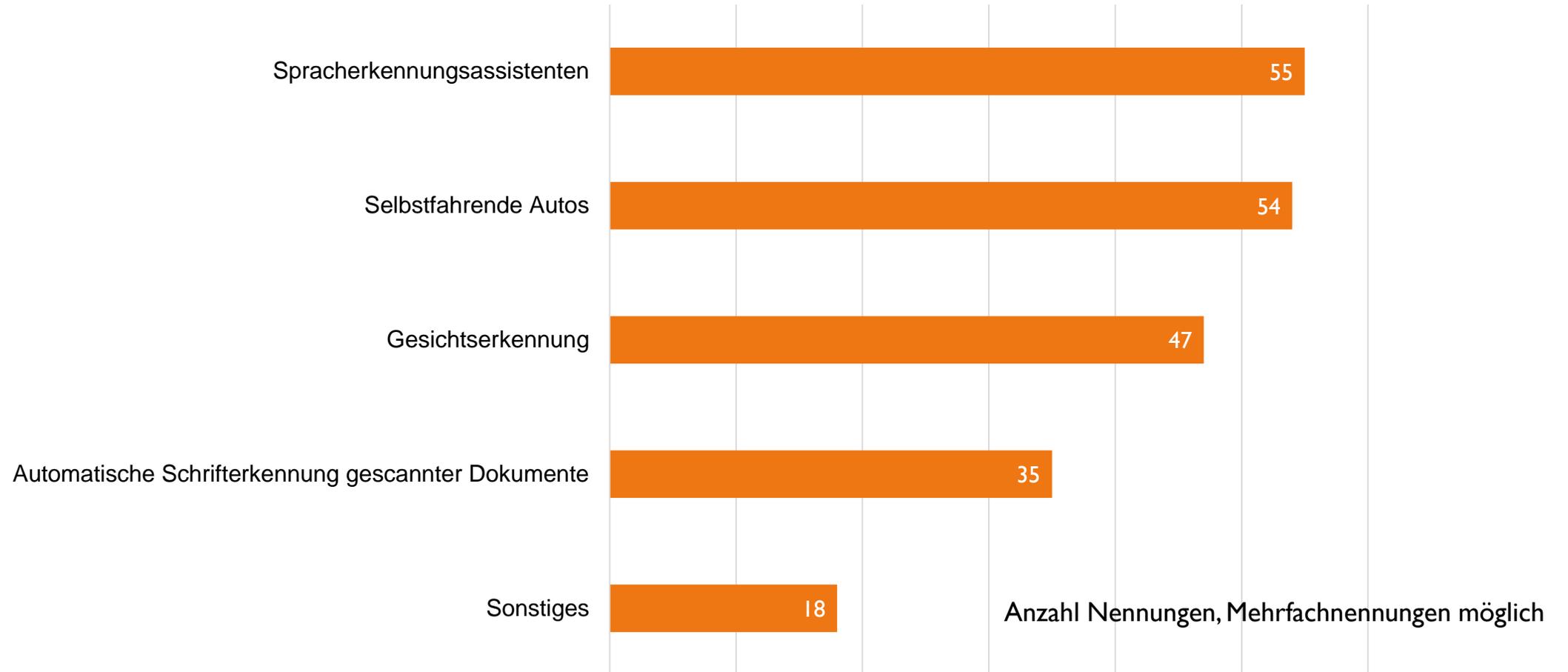
Künstliche Intelligenz ist noch nicht in HR Abteilungen angekommen.



Im weiteren Verlauf werden keine Auswertungen zum konkreten Einsatz von KI dargestellt, da die Ergebnisse aufgrund der geringen Teilnehmendenzahl mit KI-Einsatz nicht repräsentativ sind.

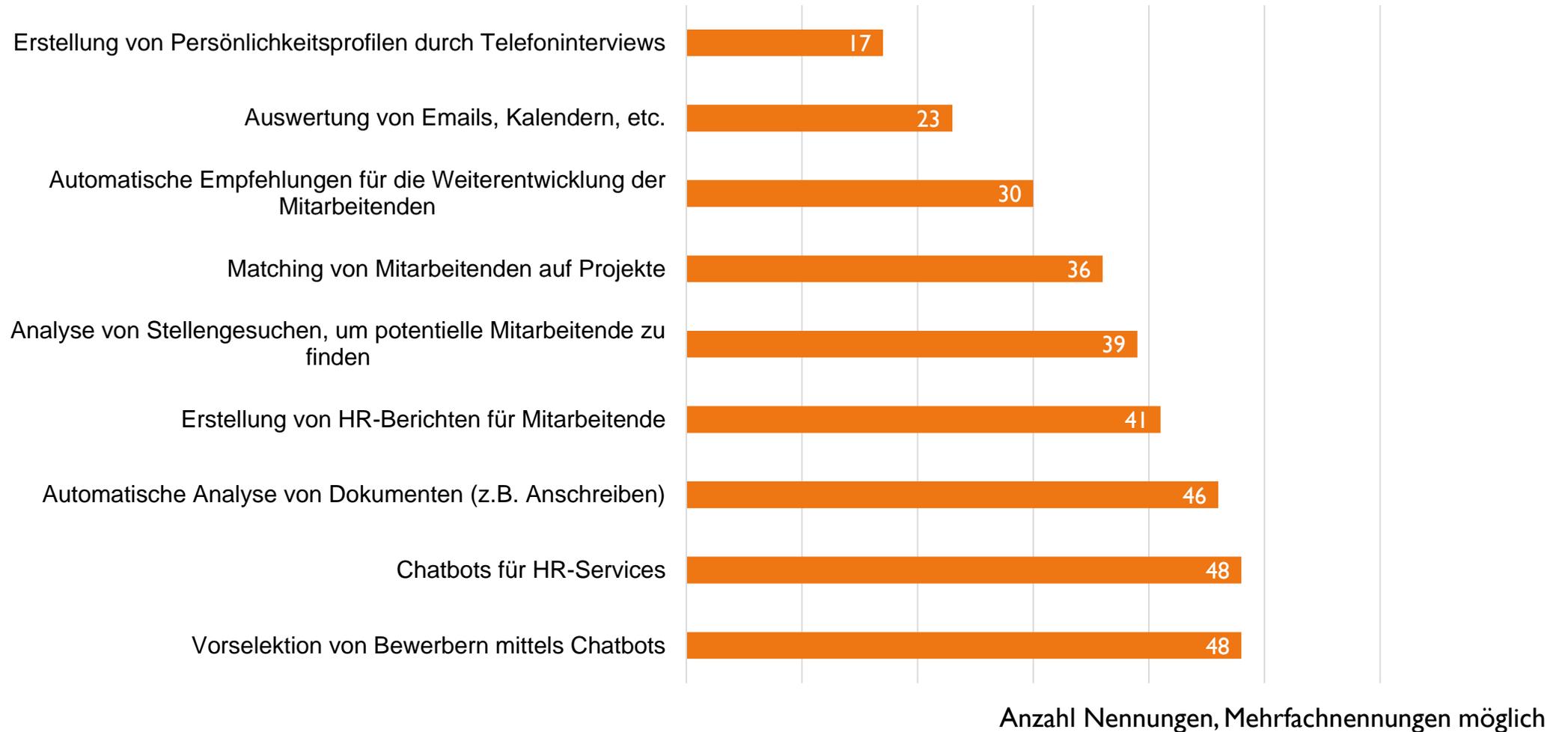
# Was verbinden Sie konkret mit dem Begriff Künstliche Intelligenz?

Künstliche Intelligenz wird nicht als reines HR Thema gesehen.



# Bei welchen Aufgaben, befürworten Sie den Einsatz von Künstlicher Intelligenz?

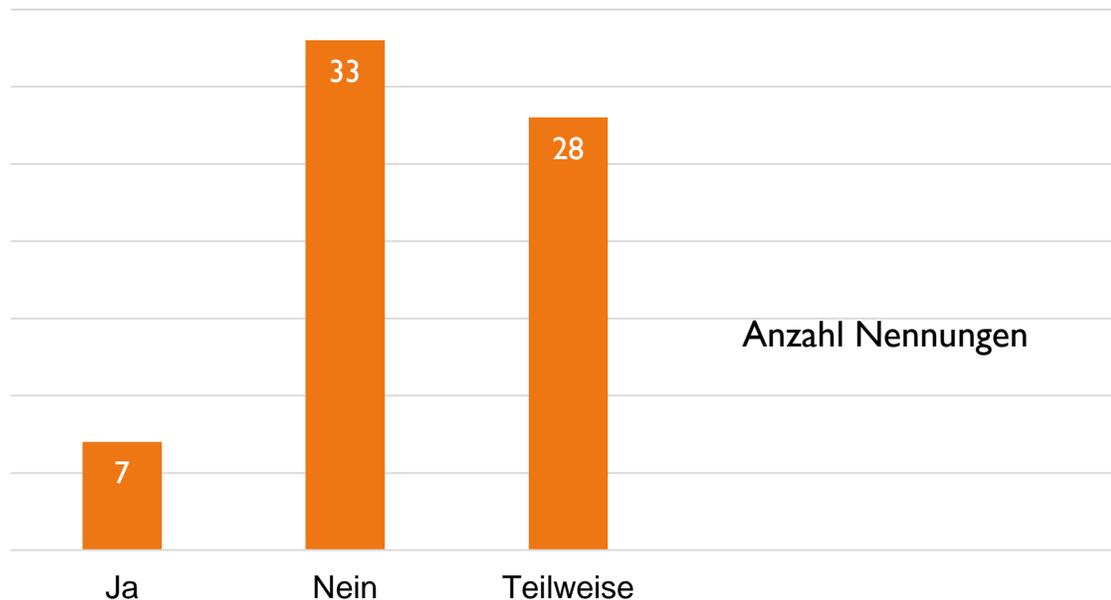
Anwendungsgebiete Künstlicher Intelligenz werden in erster Linie im Recruiting bzw. Matching gesehen.



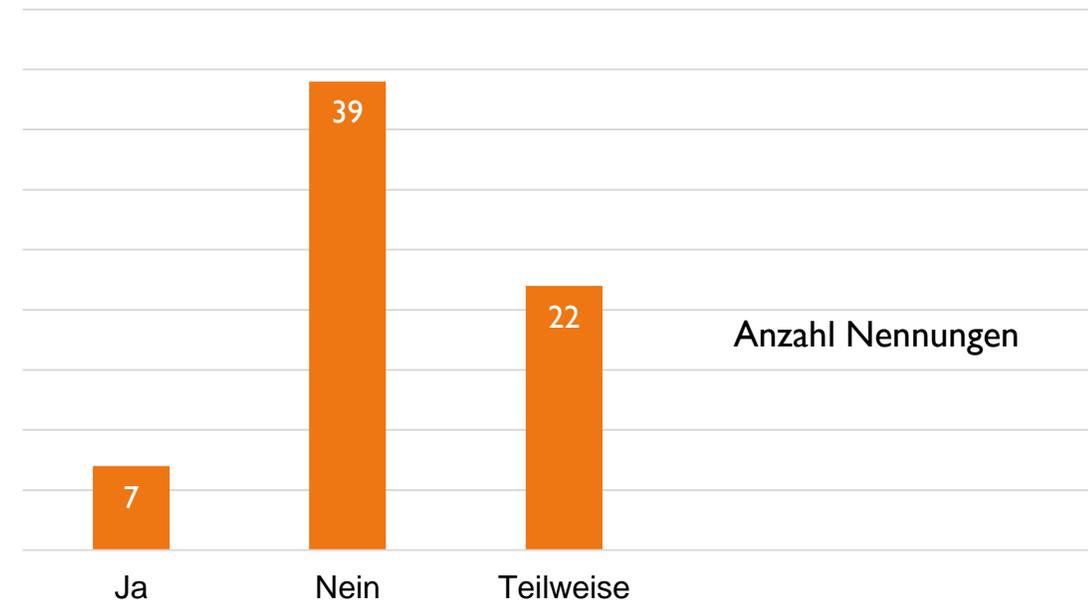
# Ist der HR-Bereich Ihres Unternehmens „KI-ready“? (1/2)

Den befragten Unternehmen liegen derzeit kaum die digitale Datenbasis für den Einsatz Künstlicher Intelligenz vor.

Sind die relevanten Daten wie Kompetenzprofile für einzelne Berufsbilder bei Ihnen digital vorhanden?



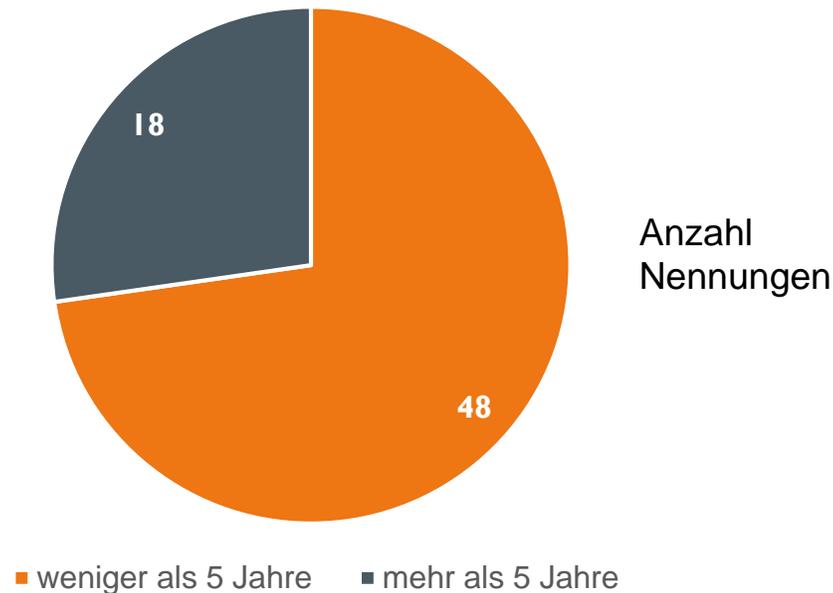
Sind die Informationen über die Kompetenzen und Fähigkeiten Ihrer Mitarbeitenden elektronisch erfasst worden?



# Ist der HR-Bereich Ihres Unternehmens „KI-ready“? (2/2)

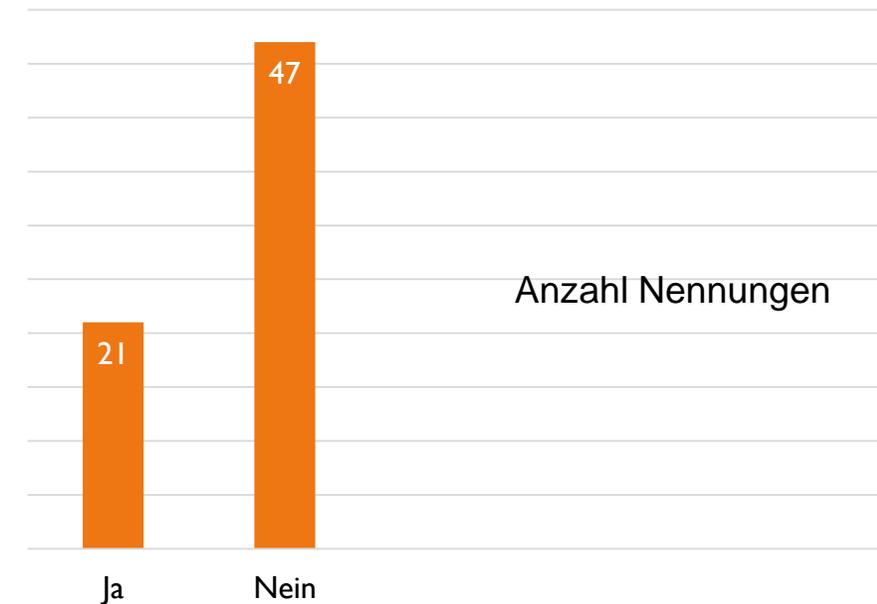
**Künstliche Intelligenz benötigt eine klare Definition für den Entscheidungserfolg, diese Definition haben die meisten Personaler noch nicht.**

Über welchen Zeitraum sind diese Daten erhoben worden?



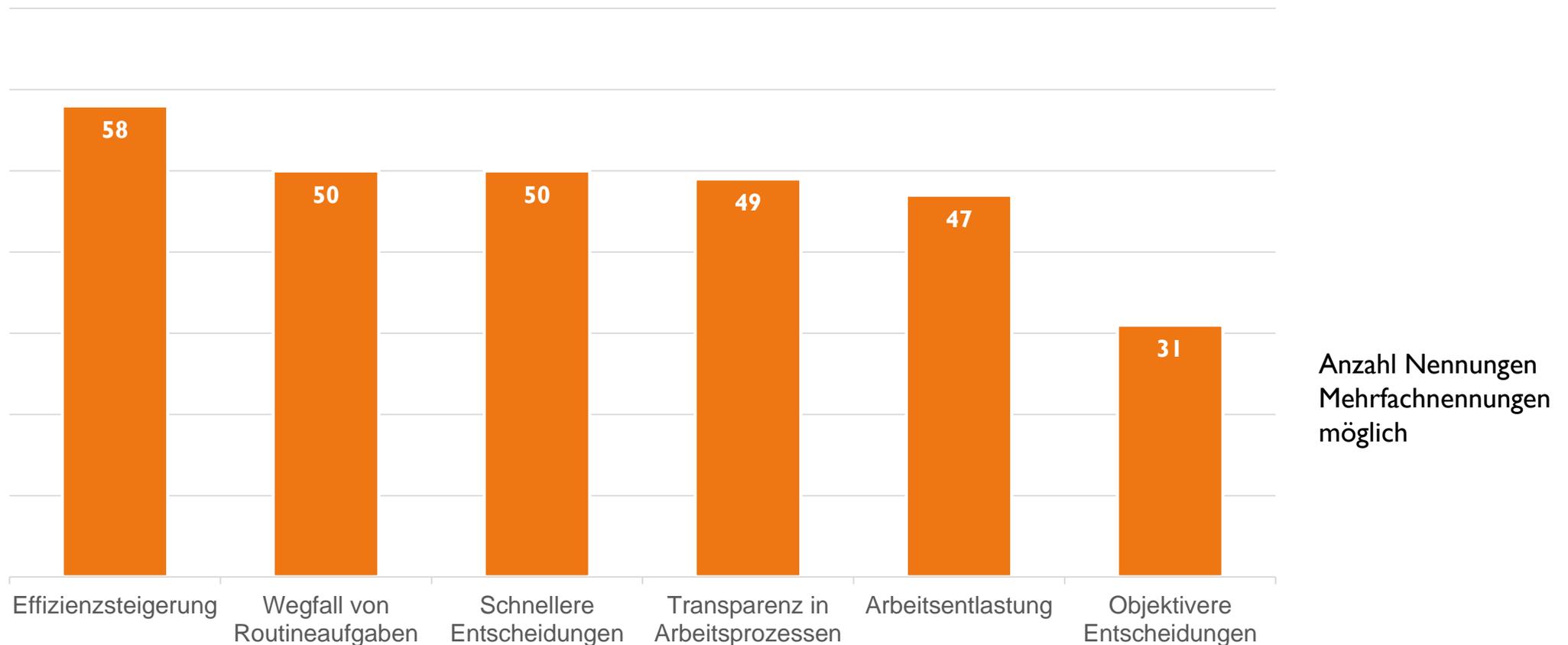
Anmerkung: einige Teilnehmende antworteten mit jährlich, fortlaufend, etc.

Ist für ein Matching von Person auf Position (Recruiting, Projektbesetzung, etc.) der Entscheidungserfolg eindeutig definierbar?



# Welche Effekte auf die Beschäftigung wünschen Sie sich durch den Einsatz von KI?

Künstliche Intelligenz hat insbesondere Potential, um Prozesse schneller, transparenter und effizienter zu gestalten. Erstaunlich ist, dass die befragten Personaler Effekte weniger in der Objektivierung von Entscheidungen sehen.



# Welche Aufgaben sollten Ihrer Meinung nach niemals von einer Maschine übernommen werden?

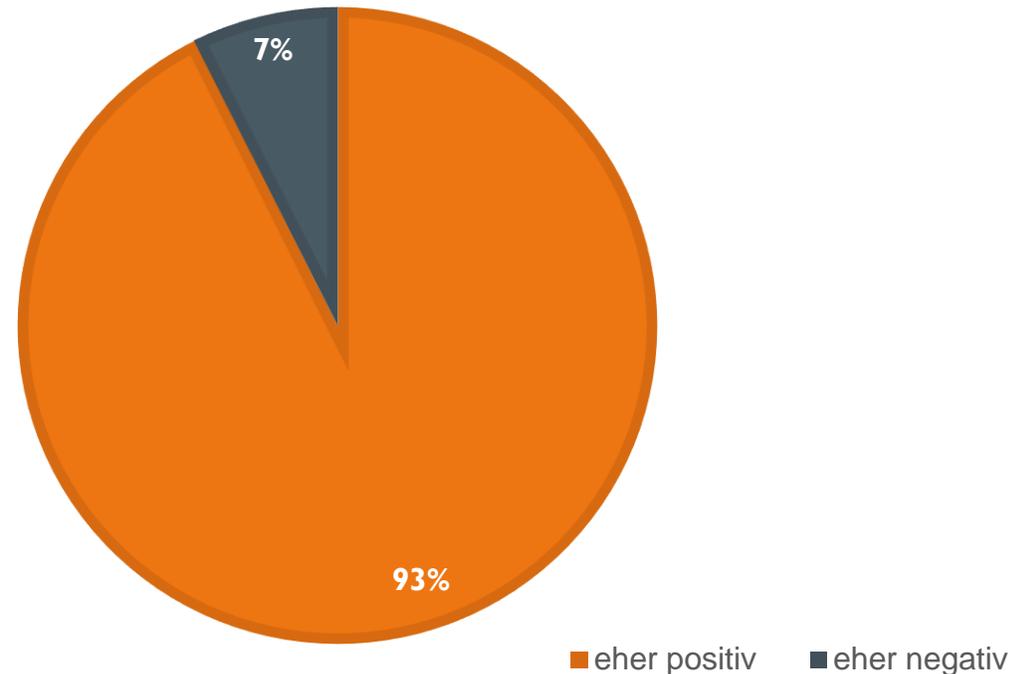
**Künstliche Intelligenz sollte für die befragten Personaler in erster Linie eine unterstützende Rolle spielen, aber nicht die finale Entscheidung treffen.**

Hier werden die häufig genannten Antworten gezeigt:

- **Gespräche führen (Einstellungs-, Trennungs-, Mitarbeiter-, Konfliktgespräche)**
- **Die finale Entscheidung treffen über Einstellungen, Entlassungen, Beförderungen etc.**
- **Leistungen der Menschen bewerten**

# Wie sehen Sie generell die Auswirkungen von KI auf Ihren Arbeitsplatz?

Die Befragten haben keine Berührungsängste hinsichtlich Künstlicher Intelligenz, sie sehen eher positiv den Auswirkungen Künstlicher Intelligenz entgegen.



## **Der Umgang mit Systemen der Künstlichen Intelligenz benötigt Wissen und Reflexion**

Die Umfrageergebnisse spiegeln wider, dass es nach wie vor einen hohen Informations- und Aufklärungsbedarf zum Thema Künstliche Intelligenz gibt. Bevor Unternehmen sich für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz entscheiden, sollten auch die Mitarbeitenden im Bereich HR ein grundsätzliches Verständnis für Statistik, Algorithmen und Maschinelles Lernen entwickeln. Gleichzeitig müssen Diskriminierungspotentiale in den verwendeten Daten und potentiell unerwünschte Wirkungen in der konkreten Arbeit mit einem KI-System betrachtet werden.

## **Datenqualität und Verantwortung sind die Schlüssel**

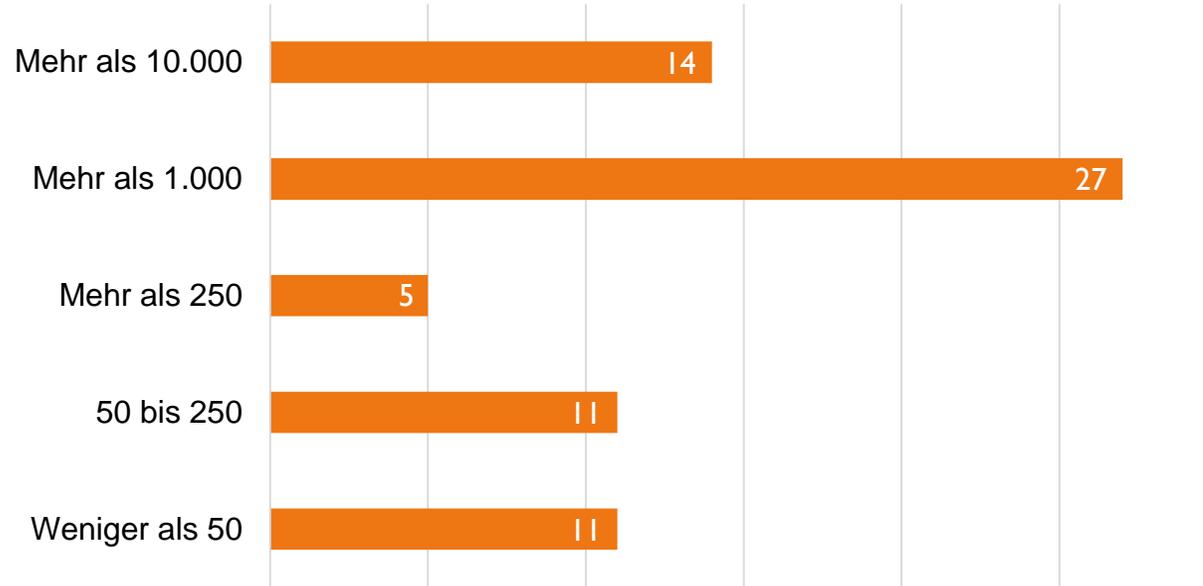
Der Einsatz einer Künstlichen Intelligenz hängt maßgeblich von den verfügbaren Daten ab, die zudem über einen längeren Zeitraum erhoben sein sollten. Diese Datenbasis (siehe „KI-Readiness“) scheint zurzeit nur in wenigen Unternehmen existent. Dazu bedarf es der Kompetenzen und Fähigkeiten diese Daten zu erheben, zu selektieren und auszuwerten. Datenschutz, Datenkontrolle und Datensicherheit sind dabei elementar. Ebenso sollte die Mitarbeitervertretung involviert sein.

## **Künstliche Intelligenz sollte im Fokus von HR sein – Transparenz & Dialog ist gefragt**

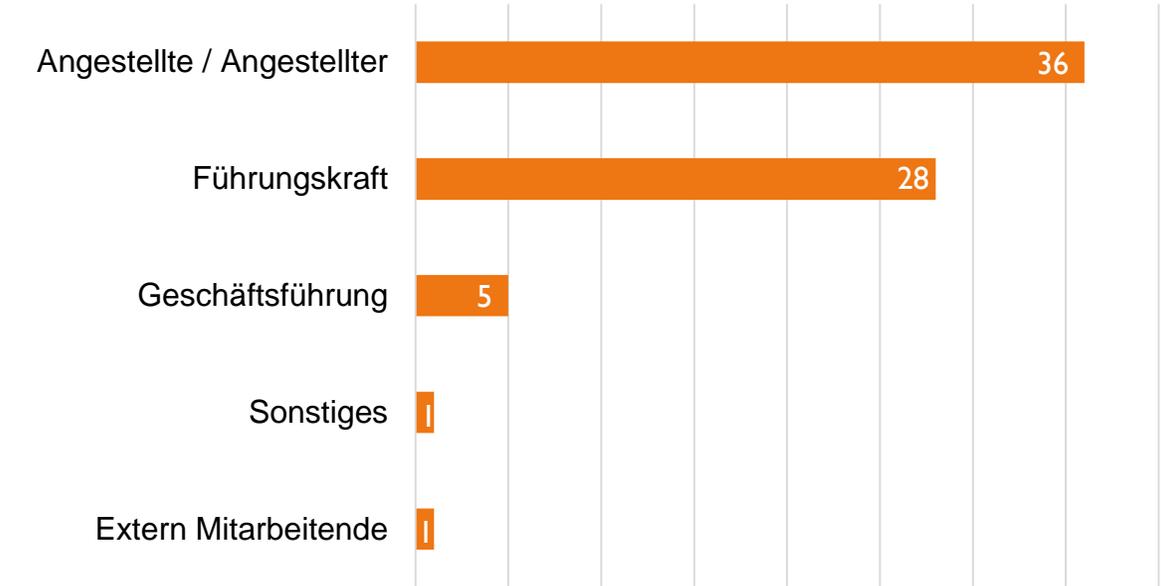
Die Umfrage zeigt einmal mehr, dass der Weg von Künstlicher Intelligenz in die HR Abteilungen noch ein weiter ist. Künstliche Intelligenz sollte jedoch im Fokus bleiben, die technischen Entwicklungen werden fortschreiten. Unternehmen werden Einsatzmöglichkeiten und Use Cases aufzeigen. Wichtig ist, dass von Beginn an Transparenz im Unternehmen herrscht, im besten Falle besteht ein starker Dialog zwischen HR, Betriebsrat und IT – um die besten Anwendungen Künstlicher Intelligenz für das Unternehmen und die Mitarbeiter zu finden.

# Demographische Daten

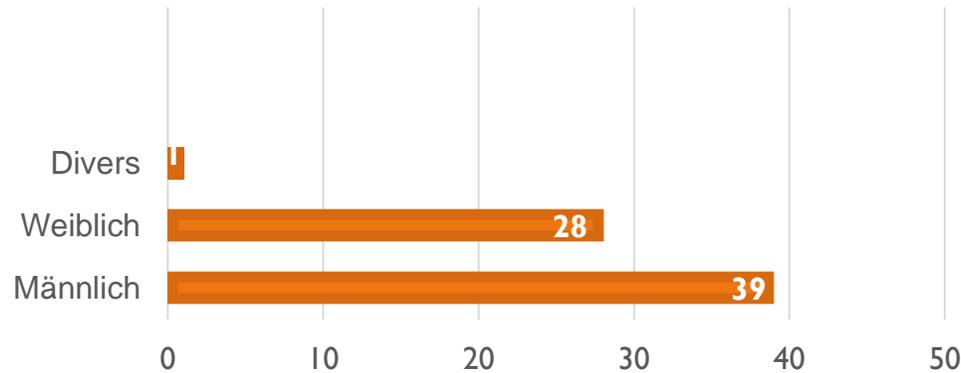
## Größe des Unternehmens:



## Position im Unternehmen:



## Geschlecht:



## Kooperationspartner:

**Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP):** Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP) ist seit 1952 das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte. Im DGFP-Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen sowie Persönlichkeiten aus dem Human Resources Management. Gemeinsam mit Mitgliedern und Partnern arbeitet die DGFP an aktuellen Trends und HR-Themen, begleitet Personaler in ihrer Karriere und ist die Stimme des HR-Managements in Politik und Gesellschaft. [www.dgfp.de](http://www.dgfp.de)

**TU Kaiserslautern - Algorithm Accountability Lab:** Die Arbeitsgruppe der TU Kaiserslautern besteht seit April 2012 und verbindet die Forschungsgebiete "[Analyse komplexer Netzwerke](#)", "[Algorithmische Graphentheorie](#)" und "[Computergestützte Kognitionswissenschaften](#)". Aufgrund der naturwissenschaftlich- informatischen Ausbildung von Professor Zweig und der heterogenen Arbeitsgruppe mit Mitgliedern aus der Mathematik, der computergestützten Physik und der Informatik basieren die meisten Forschungsprojekte auf Daten aus einem Anwendungsgebiet, beispielsweise Krebsmedizin, Ökologie, Wirtschaft, Psychologie oder Rechtslehre.

## Autoren:

- Dipl.-Inform. **Stephanie Borgert**, Unternehmerin, Stephanie Borgert forscht und promoviert zurzeit an der TU Kaiserslautern zu "KI in HR", E-Mail: [info@stephanieborgert.de](mailto:info@stephanieborgert.de)
- **Kai H. Helfritz**, MBA, Leiter & Prokurist der Deutschen Gesellschaft für Personalführung mbH, einer hundertprozentigen Tochtergesellschaft der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V., E-Mail: [helfritz@dgfp.de](mailto:helfritz@dgfp.de)