

# DIE ULTIMATIVE CHECKLISTE FÜR KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IM HR-BEREICH

*So setzen Sie künstliche Intelligenz professionell, effektiv und verantwortungsvoll ein*



Im HR Bereich gibt es unzählige Anwendungsfelder für künstliche Intelligenz (KI). Das Potenzial ist enorm und so wächst auch die Zahl der KI-Produkte und der KI-Agenturen rasant. Allerdings ist die Thematik KI noch so neu und so komplex, dass sich kaum ein HR-ler sicher im Umgang damit fühlt. Wie soll man also die Qualität einer KI-Lösung einschätzen, wenn man bisher nie damit in Berührung gekommen ist?

Genau dabei soll die folgende Checkliste Abhilfe schaffen! viasto hat in Zusammenarbeit mit den KI-Experten von anacion das wichtigste Grundwissen über KI in der Personalauswahl gebündelt und in leicht verständliche Qualitätskriterien zusammengefasst. Mit Hilfe dieser Checkliste können Sie auch als Laie die Qualität von KI-Produkten schnell und zielsicher beurteilen.

*So setzen Sie künstliche Intelligenz professionell, effektiv und verantwortungsbewusst ein*

Diese Checkliste ermöglicht es Ihnen, eine grundlegende Bewertung von KI-Anwendungen vorzunehmen, ohne alle technischen Details verstehen zu müssen. Lassen Sie sich nicht vom allgemeinen "Bullshit Bingo" verwirren! Gehen Sie bei jedem möglichen Einsatz durch die unten stehenden Punkte:

## Strategy Check

**Passung zur HR-Strategie**

KI sollte kein Selbstzweck sein, sondern die Umsetzung der HR-Strategie unterstützen. Es muss sichergestellt sein, dass die Erkenntnisse die Erreichung der gesetzten Ziele unterstützen. Wenn Sie Top-Down bei der Auswahl der richtigen Anwendungen vorgehen, werden Sie bessere Tools auswählen.

**Erkenntnispotenzial proaktiv managen**

Der Einsatz von KI-Tools wird zu gänzlich neuen Erkenntnisse führen. Bedenken Sie bereits vorab, wie die Erkenntnisse noch genutzt werden könnten. Besteht bei einer flächendeckenden Skill-Analyse aller Mitarbeiter des Unternehmens vielleicht die Befürchtung, dass es zu Entlassungen kommt, selbst wenn das nicht die Intention war? Hier kann es hier zu Verfälschungen, Misstrauen oder "Boycott" von Tools kommen. Klären Sie vorab, welche Rückschlüsse auch auf individueller Ebene aus der Auswertung der Daten gezogen werden können. Kommunizieren Sie proaktiv und transparent, welche Daten genutzt oder eben auch nicht genutzt werden. Im Nachhinein "aufzuräumen" ist schwieriger als im Vorhinein aufzuklären.

## Reality Check

**Ergebnisse der KI kontinuierlich bewerten**

Stecken Sie sich klare Messgrößen, um die Ergebnisse der KI zu bewerten. Das beinhaltet sowohl das Setzen von Zielen, die erreicht werden sollen (z.B. kürzere Time-to-Hire) als auch negative Auswirkungen, die vermieden werden müssen (z.B. Benachteiligung bestimmter Bewerbergruppen). Im Reality Check muss sichergestellt werden, dass ich die Ergebnisse der KI-Anwendung messen und kontrollieren kann. Qualitätsziele können auf Basis bisheriger Daten gesteckt werden. Dies muss kontinuierlich evaluiert werden. Auf der Basis der regelmäßigen Evaluierung muss der Algorithmus lernen und angepasst werden können.

**Nachvollziehbarkeit und Kontrollierbarkeit der Ergebnisse**

## Technical Check

**Vergleichbarkeit / Anwendbarkeit der Daten**

KI basiert auf Rechenoperationen. Diese Algorithmen wurden auf Basis großer Datenmengen entwickelt (=trainiert). Damit die KI-Anwendung auch in Ihrem Unternehmen zuverlässige Ergebnisse produziert, sollte die KI auf repräsentativen Daten entwickelt worden sein. So kann eine KI-Anwendung, die auf Daten aus dem angloamerikanischen Raum (z.B. LinkedIn Profilen) gelernt hat, nicht ohne Weiteres in den deutschsprachigen Raum (z. B. auf Xing-Profilen) übertragen werden. Außerdem muss bei Daten, die aus der Vergangenheit des eigenen Unternehmens genutzt werden, darauf geachtet werden, dass die Qualitätskontrolle besonders sorgfältig vorgenommen wird, da die (historischen) Daten systematische Fehler beinhalten können, die in der Vergangenheit gemacht wurden.

**Regeln der KI bekannt und akzeptiert**

Oft (aber nicht immer) wurden der KI durch Experten bestimmte Regeln "beigebracht". Klären Sie, ob dies bei der entsprechenden Anwendung der Fall ist und vor allem, wer diese Regeln auf welcher Basis festgelegt hat. Die Interview suite beispielsweise wurde mit den wichtigsten wissenschaftlichen Erkenntnissen aus der Personaldiagnostik angereichert<sup>1</sup>. Damit wurde der Algorithmus neben dem Lernen aus tausenden Interviewprozessen qualitativ aufgewertet. Es gibt allerdings auch Anwendungen, bei denen das Thema KI-Methodik so sehr im Vordergrund steht, dass bei der Qualität der Regeln "geschlampt" wird oder diese aus sehr zweifelhaften Domänen kommen, wie z.B. klinischen psychologischen Tests, die in der Personalauswahl nichts verloren haben.

## Ethical Check



### Ethische Unbedenklichkeit

Ergeben sich ethische Fragen aus dem Erkenntnispotenzial oder der Nutzung der Daten? Das ist insbesondere der Fall, wenn kein expliziter Input gegeben wird, sondern Daten unbemerkt z.B. aus Social Media Aktivitäten entnommen werden und die KI darauf basierend ihre Ergebnisse erstellt. Achten Sie darauf, dass die Daten, die der Algorithmus nutzt, auch wirklich aus der beruflichen Domäne kommen und dass die generierten Erkenntnisse sich auch nur auf beruflich-relevante Informationen erstrecken.



### Informiertheit und Transparenz

Gerade bei Anwendungen, die parallel zur Nutzung Daten ermitteln (z. B. über die Art und Weise, wie mit einem Chatbot kommuniziert wird) und die Inputs nicht direkt wie in einem Fragebogen erfassen, ist es von zentraler Bedeutung, dass die Nutzer über die Erkenntnisse aufgeklärt werden. Idealerweise stellt man den Kandidaten auch direkt die Entscheidung und die Begründung der Entscheidung mit. Aufklärung und Transparenz sind das A&O einer guten Candidate Experience und einem respektvollen Umgang.

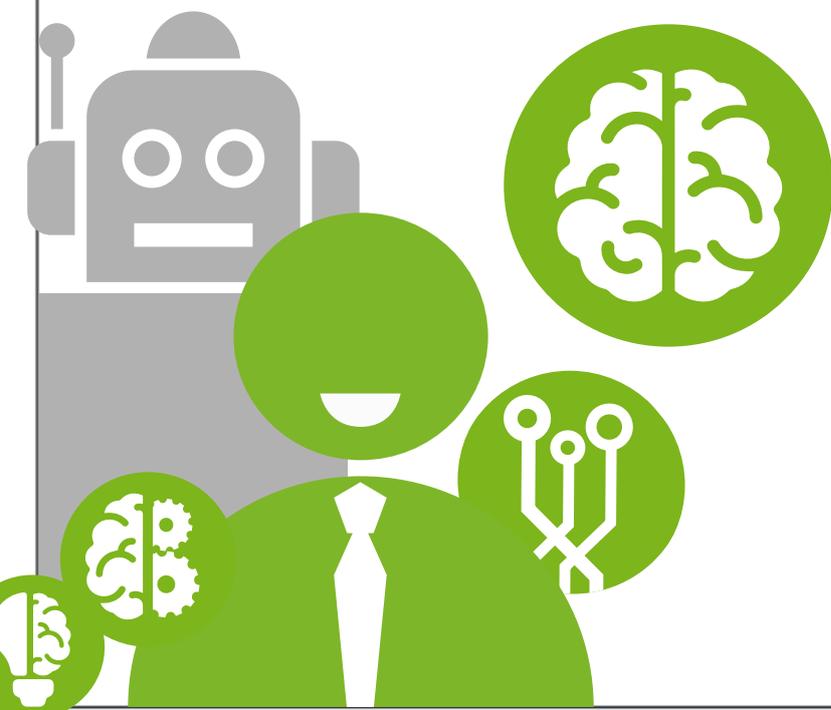
## Legal Check



### DS-GVO Konformität

Die KI-Anwendung muss die rechtlichen Vorgaben an die Verarbeitung personenbezogener Daten erfüllen (Zweckbindung). Automatisierte Entscheidungen dürfen nur unter strengen Voraussetzungen stattfinden. (Vgl. Art. 22 DS-GVO)

<sup>1</sup> Die interview suite nutzt künstliche Intelligenz, um dem Nutzer smarte Vorschläge für Interviewfragen zu erstellen, die auf die eingegebenen Merkmale der gesuchten Stelle passen und gleichzeitig wissenschaftliche Standards der Personaldiagnostik einhalten.



## Fazit

Zu großer Respekt vor dem Thema künstliche Intelligenz ist unangebracht. Die Technologie mag neu und ungewohnt sein, aber KI ist kein Hexenwerk. Sie müssen die Mathematik hinter einer KI nicht verstehen, um sie einzusetzen - und auch nicht um KI-Angebote zu beurteilen. Nutzen Sie gerne diese Checklisten als Leitfaden, wenn Sie das nächste Mal mit einer neuen KI-Anwendung konfrontiert werden oder ein Erstgespräch mit einer KI-Agentur führen. Sie werden schnell bemerken, dass selbst die komplexeste KI ihren Mysteriums-Status verliert, wenn man weiß, was man fragen und worauf man

achten muss. Und wenn die Checkliste doch mal Fragen offen lässt, dann müssen Ihnen die KI-Experten diese im Gespräch ohnehin verständlich beantworten können.

Sie sollten etwaige Versprechungen immer hinterfragen und die Wirkung einer KI (kontinuierlich) in der Realität überprüfen. Aber lassen Sie sich nicht durch unnötige Berührungsängste um die Vorteile und neuen Möglichkeiten bringen, die KI in der Personalauswahl bietet.

## Über viasto

viasto ist der Markt- und Innovationsführer für Video-Recruiting Lösungen und arbeitet in Kooperation mit externen KI-Experten an der Entwicklung fundierter KI-Anwendungen für die Personalauswahl. Die viasto interview suite, eine webbasierte Software-as-a-Service (SaaS) Lösung, ermöglicht Unternehmen, mit Hilfe von kompetenzbasierten Videointerviews die gesamte Personalauswahl effizienter, flexibler und zuverlässiger zu gestalten.

Das Unternehmen wurde 2010 gegründet und hat seinen Sitz in Berlin. Zu den Kunden viastos zählen u.a. die Deutsche Telekom, Bertelsmann, die Stadtverwaltung Essen, MAN, und die Würth Gruppe.

Für die Erstellung dieser Checkliste hat viasto mit den erfahrenen KI-Experten von anacion zusammengearbeitet.

Erfahren Sie, warum Video-Recruiting Teil des digitalen Wandels in Ihrem Unternehmen sein sollte und vereinbaren Sie ein kurzes Beratungsgespräch mit uns.



**Sara Lindemann**  
*Head of Customer Success*

info@viasto.com  
+49 30 60 988 5330

DEMO VEREINBAREN

VIASTO