

Auf ein Wort ... Wird uns KI vor unseren Biases retten? Wahrscheinlich nicht.

Dominik Vogel (ORCID: [0000-0002-0145-7956](https://orcid.org/0000-0002-0145-7956))

Dies ist ein Preprint eines Artikels, der zur Veröffentlichung in *Verwaltung & Management* angenommen wurde und unter folgender Adresse aufgerufen werden kann: <https://doi.org/10.5771/0947-9856-2022-2-50>. Empfohlene Zitation: Vogel, D. (2022). »Auf ein Wort...« Bewahrt uns KI vor unseren Biases? Wahrscheinlich nicht. *Verwaltung & Management*, 28(2), 50. <https://doi.org/10.5771/0947-9856-2022-2-50>

Künstliche Intelligenz (KI) ist derzeit das Hype-Thema Nummer eins. Überall werden KI-Strategien entwickelt und große Hoffnungen an das Thema geknüpft. Regelmäßig lesen wir von den erstaunlichen Leistungen dieser Technik.

Trotz zahlreicher Berichte über diskriminierende Entscheidungen von KI werden diese Systeme als effektivere und effizientere Alternative zum Menschen betrachtet. Sie seien nicht nur schneller und genauer, sondern auch objektiver als der Mensch. Das verbreitete Narrativ stellt häufig dem von Biases und Vorurteilen geprägten Menschen die datengetriebene KI gegenüber. Einen Bereich, in dem man dies eindrücklich sieht, ist die Personalauswahl. Diese Aufgabe scheint zunächst einmal für KI sehr gut geeignet zu sein. Die Fähigkeit von KI, mit unstrukturierten Daten umzugehen, eröffnet hier neue Wege zur Digitalisierung.

Neue und lautstark beworbene, KI-basierte Anwendungen für die Personalauswahl versprechen zum einen neue Einsichten die Menschen so nicht möglich sind und zum anderen, Personalauswahl objektiv zu machen. Wo bisher auf Basis bewusster und unbewusster Vorlieben Einstellungsentscheidungen getroffen wurden, soll in Zukunft objektiv agierende KI ergänzende Informationen liefern und damit die Subjektivität des Prozesses verringert werden.

Die Anbieter setzen damit an einem wunden Punkt an, der zurecht zu kritisieren ist. Personalauswahl ist sehr oft durch subjektive Eindrücke verzerrt und Entscheidungen werden aus einem Bauchgefühl heraus gefällt. Viele Entscheider:innen verbergen diese Tendenz auch gar nicht, sondern sind der Meinung, ihre Intuition wäre am besten dafür geeignet, die geeignetste Person auszuwählen. Dies führt jedoch regelmäßig dazu, dass Entscheider:innen Personen einstellen, die ihnen möglichst ähnlich sind, was wiederum zur systematischen Benachteiligung von Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und vielen anderen führt. Als Resultat entstehen Organisationen mit einer homogenen Belegschaft.

KI soll nun dabei helfen, diese Subjektivität in der Personalauswahl zu minimieren. Derartige Systeme versprechen beispielsweise aus der Stimme oder dem Auftreten in einem Videointerview auf Persönlichkeitsmerkmale schließen zu können. Eine kurze Selbstpräsentation soll genügen, um zentrale Persönlichkeitsmerkmale zu identifizieren. Mit geringem Aufwand ist beispielsweise die gewissenhafteste Person für eine Stelle ausgewählt. Die Realität sieht hingegen oft ganz anders aus. Der Bayerische Rundfunk hat exemplarisch gezeigt, wie minimale Veränderungen in der Wortwahl oder dem Aussehen (z. B. mit oder ohne Brille) die Software zu sehr unterschiedlichen Persönlichkeitseinschätzungen führen. Auch die Wissenschaft hat sich mit diesen Systemen auseinandergesetzt und kommt zu einem vernichtenden Urteil.

Wichtig ist dabei zu erkennen, dass dies nicht etwa an unausgereiften Systemen liegt und man nur ein paar Jahre warten müsste, bis diese eine entsprechende Reife erreicht haben. Der Fehler liegt schon in der Grundidee. Es gibt kaum plausible Annahmen, die einen Zusammenhang von Gesichtsausdruck, Stimme oder Aussehen mit der Persönlichkeit eines Menschen rechtfertigen. Wo diese gegeben sind, ist der Zusammenhang sehr gering. Und selbst dann muss man feststellen, dass der Zusammenhang zwischen Persönlichkeit und Leistungsfähigkeit ebenfalls gering ist. Dem Ansatz fehlt es also schlicht an einer theoretischen und empirischen Grundlage.

Was kann Verwaltung daraus lernen, wo doch Personalauswahl eine so bedeutende Rolle für den öffentlichen Sektor spielt? Meiner Meinung nach sind dies drei Punkte. Erstens ist das Märchen von der per-se objektiven, ungebasteten KI nichts weiter als das: ein Märchen. KI kann nicht selbst die Welt erkennen. Sie greift auf von Menschen generierte Daten zurück. Daraus kann nicht wie von Zauberhand eine objektive Sicht auf die Welt entstehen. Zweitens ist, nicht nur wenn es um KI geht, kritisches Denken von großer Bedeutung. Dinge, die zu schön sind, um wahr zu sein, sind es oftmals auch nicht. Und drittens wird KI die Verwaltung nicht magisch zu einer effektiven und neutralen Personalauswahl führen. Statt technischen Versprechungen zu folgen, sollte die Verwaltung endlich auf ganzer Breite in eine Professionalisierung des Personalmanagements und damit auch der Personalauswahl investieren. Dazu gehört, diesen Bereich ernst zu nehmen und mit spezialisiertem Personal in ausreichender Menge auszustatten, aber auch Personalauswahl auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft auszuüben. Wo wird wirklich eine fundierte Anforderungsanalyse für alle Positionen durchgeführt und wer macht sich wirklich Gedanken dazu, welche Auswahlinstrumente geeignet sind, um die Person zu finden, die am besten für eine Stelle geeignet ist? Wo werden die an der Auswahl beteiligten Personen systematisch für diese Aufgabe geschult? Und wo werden diese Prozesse kontinuierlich evaluiert und verbessert? Hier ist noch viel zu tun. KI wird diese Arbeit nicht übernehmen.