

Versicherung

- **Ziel:** Eine Krankenversicherung für ALLE Menschen.
- **Werte:** Diversität (Geschlecht, Alter, Bildung, Herkunft,...), Transparenz
- **Strategische Überlegungen:** Mitarbeitende finden, die Lebensgeschichten ALLER Kund:innen nachvollziehen können. Kultureller Fit und Diversität sind wichtiger als Erfahrung und Wissen.
- **HR-Problem:** Talentpool ist momentan und in der Vergangenheit sehr einseitig (männlich und Ü40)



Fallbeispiel: KI im Recruiting

1. Welche Entscheidungen werden im Recruiting-Prozess getroffen? Wo sollte ein Mensch in die Entscheidungsprozesse involviert werden? Wo liefert eine KI bessere Ergebnisse?
2. Datensätze (z.B. Lebensläufe) können beispielsweise anonymisierte, frühere Bewerbungsdaten sein, zugekauft werden oder künstlich erstellt werden. Was könnten die Herausforderungen der jeweiligen Methoden sein?
3. KI braucht konkrete Gewichtungen und Anweisungen. Eure Aufgabe ist es, die Werte des Unternehmens (Diversität, Transparenz) konkret in Prozesse und Daten für die KI zu übersetzen. Was sind die Herausforderungen?
4. Wer im Unternehmen muss involviert werden, wenn eine solche KI eingesetzt wird? Welche Abteilungen sind wichtig und welche Aufgaben fallen ihr zu?

1) Übertragt die Erkenntnisse dieses Falls auf einen Recruiting-Prozess. Welche Entscheidungen werden in eurem Unternehmen im Recruiting-Prozess getroffen? Wo sollte ein Mensch in die Entscheidungsprozesse involviert werden? Wo liefert eine KI bessere Ergebnisse?

Flex-Fahrer:innen sind private Lieferpartner von Amazon, die sich um Paket-Nachzügler kümmern, also um Pakete, die nicht mehr über einen Lieferdienst ausgeliefert werden können: Anstatt Kund:innen warten zu lassen, sorgen die Amazon Flex-Fahrer:innen dafür, dass die Pakete noch am selben Tag zugestellt werden.

Das klingt zunächst einmal nach einer guten Möglichkeit, die Haushaltskasse aufzustocken. Auch Neddra Lira aus Arlington, Texas, nahm den Nebenjob bei Amazon Flex an, um sich etwas dazuzuverdienen. Als die Corona-Pandemie ausbrach und sie ihren Job verlor, nutzte die Schulbusfahrerin und alleinerziehende Mutter von drei Kindern Amazon Flex als ihre Haupteinnahmequelle.

Wie viele andere Flex-Fahrer entdeckte sie bald, dass Algorithmen jeden ihrer Schritte bewerteten: War sie zum vereinbarten Zeitpunkt an der Auslieferungsstation angekommen? Hatte sie ihre Route innerhalb des vorgeschriebenen Zeitfensters abgeschlossen?

Manchmal standen so viele Fahrer vor der Auslieferungsstation an, dass Neddra Lira bis zu einer Stunde auf die Abholung ihrer Pakete warten musste, was sie in Verzug brachte, noch bevor sie ihre Route überhaupt begonnen hatte. Als sie während ihrer Route einen Nagel in ihrem Reifen entdeckte, bat Amazon sie, ihre Pakete zur Zustellstation zurückzubringen, anstatt sie von einem anderen Fahrer abholen zu lassen. Lira hatte Angst, dass der Reifen platzen würde, kam aber der Aufforderung nach – trotzdem wurde sie vom Flex-Scoring-Algorithmus zurückgestuft: Ihr Rating fiel von „großartig“ auf „gefährdet“, weil sie ihre Route nicht abgeschlossen hatte.

Flex-Fahrer erhalten in unregelmäßigen Abständen E-Mails zu ihrem Status. Eine typische E-Mail traf am 1. Oktober bei Neddra Lira ein. „Ihr Ansehen ist derzeit großartig, was bedeutet, dass Sie einer unserer besten Lieferpartner sind“, hieß es in der Nachricht. Doch schon am nächsten Tag erreichte sie eine weitere E-Mail mit ganz anderem Inhalt, nämlich, dass sie gegen die Nutzungsbedingungen von Flex verstoßen habe. „Infolgedessen sind Sie nicht mehr berechtigt, am Amazon Flex-Programm teilzunehmen.“ Neddra Lira war gefeuert.

Sie wurde aufgefordert, innerhalb von 10 Tagen Widerspruch gegen die Kündigung einzulegen, was sie auch tat – mit der Bitte, ihr mitzuteilen, warum sie nicht mehr als Flex-Fahrerin tätig sein durfte. Sie erhielt nie weitere Einzelheiten, sondern stattdessen eine scheinbar automatisierte Antwort vom „Amazon Flex Team“, das sich für die Verzögerung entschuldigte und ihr versicherte, dass ihr Fall vom zuständigen Team untersucht würde.

Die finale Antwort kam am 28. Oktober, ebenfalls per E-Mail: „Wir haben Ihre Angaben überprüft und uns Ihren Werdegang noch einmal angesehen. Unsere Position hat sich nicht geändert und wir werden Ihren Zugang zum Amazon Flex Programm nicht wiederherstellen... Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei Ihren zukünftigen Unternehmungen.“ (29)

2) Datensätze (z.B. Lebensläufe) können beispielsweise anonymisierte, frühere Bewerbungsdaten sein, zugekauft werden oder künstlich erstellt werden. Was könnten die Herausforderungen der jeweiligen Methoden sein?

Ein Beispiel:

Automatisierung ist der Schlüssel zu Amazons Erfolg im E-Commerce-Sektor. Nicht nur in den Lagerhallen, sondern auch in vielen anderen Bereichen finden sich bei Amazon KI-gestützte Prozesse. Amazon ist auch Vorreiter für KI im Personalmanagement und im Recruiting. Im Jahr 2015 musste das Unternehmen allerdings feststellen, dass mit seinem KI-gestützten Recruiting-System etwas nicht stimmte:

Das System bewertete Lebensläufe von Frauen grundsätzlich schlechter als Lebensläufe von Männern. Insbesondere Lebensläufe, die das Wort „Frau“ enthielten, wie z. B. „Leiterin des Frauenschachclubs“, wurden von der Recruiting-KI direkt aussortiert.

Amazons KI hatte sich selbst beigebracht, männliche Bewerber zu bevorzugen. Doch wie kann so etwas passieren? Bevor KI-Software produktiv geht, wird sie mit Daten gespeist und für ihren Einsatzzweck trainiert. Beim Training lernt künstliche Intelligenz anhand von Beispieldaten, Muster und Zusammenhänge zu erkennen, die sie ihren Berechnungen zugrunde legen kann.

Amazons KI-Software war darauf trainiert, Bewerber:innen zu überprüfen, indem sie Muster in Lebensläufen aus den letzten 10 Jahren auswertete. Die meisten dieser Lebensläufe stammten von Männern. Die KI kam so zu dem Schluss, dass Männer die geeigneteren Bewerber sein mussten. ⁽⁴⁾

3) KI braucht konkrete Gewichtungen und Anweisungen. Eure Aufgabe ist es, die Werte des Unternehmens (Diversität, Transparenz) konkret für die KI zu übersetzen. Was sind die Herausforderungen? Wie könnte z.B. „Diversität“ messbar gemacht werden?

Die Fairness- und Wertekataloge von Unternehmen sind heute in erster Linie eine Absichtserklärung:

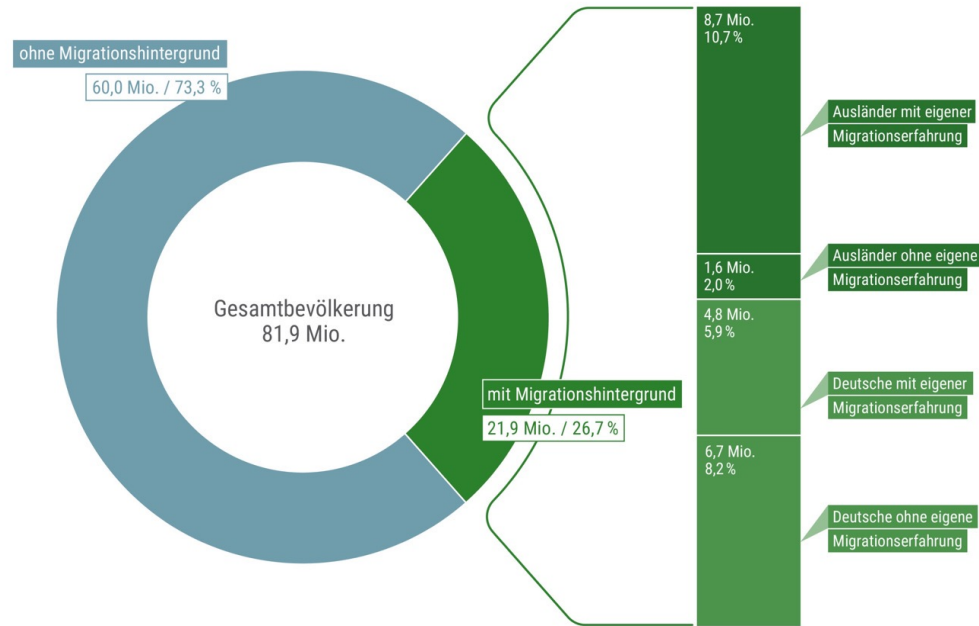
„Wie wir produzieren, ist genauso wichtig wie das, was wir produzieren. Den Menschen in den Mittelpunkt stellen. Durch Bildung Türen öffnen. Und den Planeten schützen.“ – Apple Supplier Responsibility (26)

Solche Richtlinien lesen sich beeindruckend, sind für künstliche Intelligenz jedoch gänzlich ungeeignet. Die Einführung von KI wird viele Unternehmen insbesondere in Hochrisikobereichen wie dem Talentmanagement vor Herausforderungen stellen, denn faire KI braucht messbare Fairness-Metriken wie die eingangs beschriebenen. Diese Fairness-Metriken müssen präzise formuliert werden und dem Wertesystem des jeweiligen Unternehmens entsprechen.

Ein Aspekt von Fairness ist die Auswahl des KI-Modells. Hier gibt es verschiedene Möglichkeiten. Demografische Parität (Demographic Parity) beispielsweise bedeutet, dass die Anteile demografischer Gruppen (bspw. nach ethnischer Herkunft oder Geschlecht) bei positiven und negativen KI-Entscheidungen der demografischen Zusammensetzung der Gesamtbevölkerung entsprechen. Demografische Parität fokussiert sich also auf Gruppengerechtigkeit und die Angleichung von Ergebnissen zwischen Minderheits- und Mehrheitsgruppen. Der zweite Aspekt sind Daten: diese sollten mit den Zielen der Zukunft übereinstimmen – gab es in der Vergangenheit beispielsweise fast nur weibliche Bewerberinnen, sind die Daten hinsichtlich des Ziels der Geschlechter-Diversität kaum geeignet.

■ Bevölkerung mit Migrationshintergrund (Teil 2)

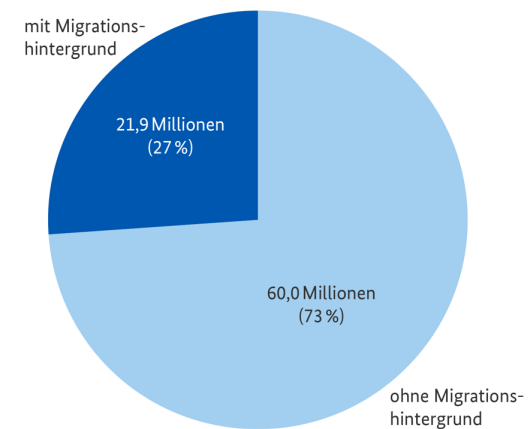
In absoluten Zahlen, Anteile an der Gesamtbevölkerung in Prozent, 2020



Quelle: Statistisches Bundesamt; Mikrozensus – Bevölkerung mit Migrationshintergrund
Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/3.0/de
Bundeszentrale für politische Bildung 2021 | www.bpb.de

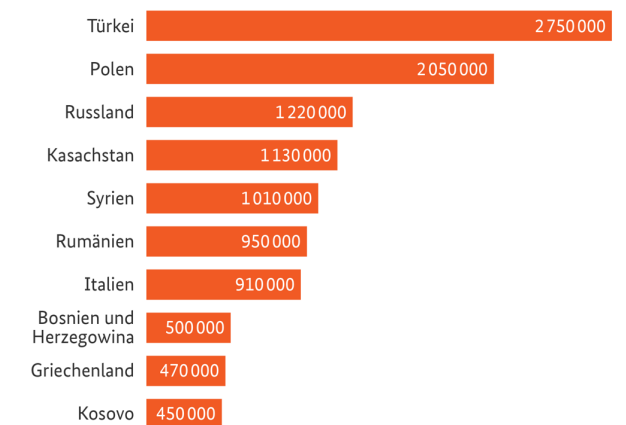
Bevölkerung mit Migrationshintergrund, 2020

Bevölkerung nach Migrationsstatus



Datenquelle: Statistisches Bundesamt
Bildlizenz: CC BY-ND 4.0 (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2021)

Häufigste Geburtsländer von Personen mit Migrationshintergrund oder ihrer Eltern



4) Wer im Unternehmen muss involviert werden, wenn eine solche KI eingesetzt wird? Welche Abteilungen sind wichtig und welche Aufgaben fallen ihr zu?

„Plug and play“ ist im KI-Bereich selten, insbesondere, wenn es um faire und ethische KI geht: KI-Systeme von Unternehmen, die keine belastbaren Ethik-Kriterien entwickelt haben, sind grundsätzlich anfällig für verdeckte Verzerrungen und Voreingenommenheit. Unternehmen, die sich zum fairen und ethischen Einsatz von KI verpflichten, brauchen daher zwingend eine *Kultur der Ethik*.

Ähnlich wie die strukturellen Veränderungen muss auch eine Kultur der Ethik die Hierarchieebenen durchdringen.

Bis 2030 werden in fast allen größeren Unternehmen, die KI-Software in Hochrisikobereichen einsetzen, spezielle Organisationseinheiten für KI-Ethik, sogenannte *AI Ethics Boards*, erforderlich sein. AI Ethics Boards sind erste Anlaufstelle für alle KI-Projekte im Unternehmen. Ihr Hauptziel liegt klar darin, die Einhaltung ethischer Grundsätze während des gesamten Software-Lebenszyklus zu gewährleisten.

Damit AI Ethics Boards diese Funktion erfüllen können, müssen sie aus einem multidisziplinären und vielfältigen Team zusammengesetzt sein.

Hans-Böckler-Stiftung

Digitale Kontrolle, Diskriminierungsschutz, Haftungsfragen: Einsatz von KI erfordert Update für das Arbeitsrecht

Der zunehmende Einsatz künstlicher Intelligenz stellt das Arbeitsrecht vor Herausforderungen, unter anderem beim Daten- und...

25.11.2022

Human Resources Manager

ChatGPT: Rechtliche Herausforderungen in der Arbeitswelt



.GPT in kurzer Zeit Dokumente für die
- birgt aber...



PR Week

AI-generated art: How brands and agencies can avoid an ethical disaster

AI-generated art: How brands and agencies can avoid an ethical disaster. From PR Week.

03.04.2023



The @AppleCard is such a fucking sexist program. My wife and I filed joint tax returns, live in a community-property state, and have been married for a long time. Yet Apple's black box algorithm thinks I deserve 20x the credit limit she does. No appeals work.

[Tweet übersetzen](#)

9:34 nachm. · 7. Nov. 2019 · Twitter for iPhone

Springer Professional

Diskriminierung durch KI ist im HR-Bereich angekommen

Künstliche Intelligenz kann im HR-Bereich Prozesse und Recruiting erleichtert, wenn die Diskriminierungspotenziale minimiert werden.

12.03.2021



American Civil Liberties Union

Why Amazon's Automated Hiring Tool Discriminated Against Women | ACLU

In 2014, a team of engineers at Amazon began working on a project to automate hiring at their company. Their task was to build an algorithm...

12.10.2018

