



Die Bedeutung des Schutzes vor Diskriminierungen
beim Einsatz von KI im Personalmanagement

Prof. Dr. Marie Herberger, LL.M. (Universität Bielefeld)

Kolumne: Vor Gericht

Guten Appetit!

5. April 2023, 12:27 Uhr | Lesezeit: 2 min



Urteilen hungrige Richter strenger? Eine Studie ist dem nachgegangen. (Foto: Martin Gerten/dpa)

Eine Studie hat ergeben, dass Urteile nach der Mittagspause milder ausfallen. Weil die Richter dann zufrieden und satt sind?

Sir Ernest Ryder

„The point from this is not to feed judges more often.“

Kolumne: Vor Gericht

Guten Appetit!

5. April 2023, 12:27 Uhr | Lesezeit: 2 min



Urteilen hungrige Richter strenger? Eine Studie ist dem nachgegangen. (Foto: Martin Gerten/dpa)

Eine Studie hat ergeben, dass Urteile nach der Mittagspause milder ausfallen. Weil die Richter dann zufrieden und satt sind?



AI IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

EMPLOYEE PROFILES

PERSONAL PROFILES

AI

AI

AI

AI



Jared

§ 3 AGG: Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. [...]

§ 3 AGG: Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. [...]

Art. 22 DSGVO: Automatisierte Entscheidungen im Einzelfall einschließlich Profiling

(1) Die betroffene Person hat das Recht, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung - einschließlich Profiling - beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die ihr gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt. [...]



Jared

§ 3 AGG: Begriffsbestimmungen

[...]

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

[...]

§ 3 AGG: Begriffsbestimmungen

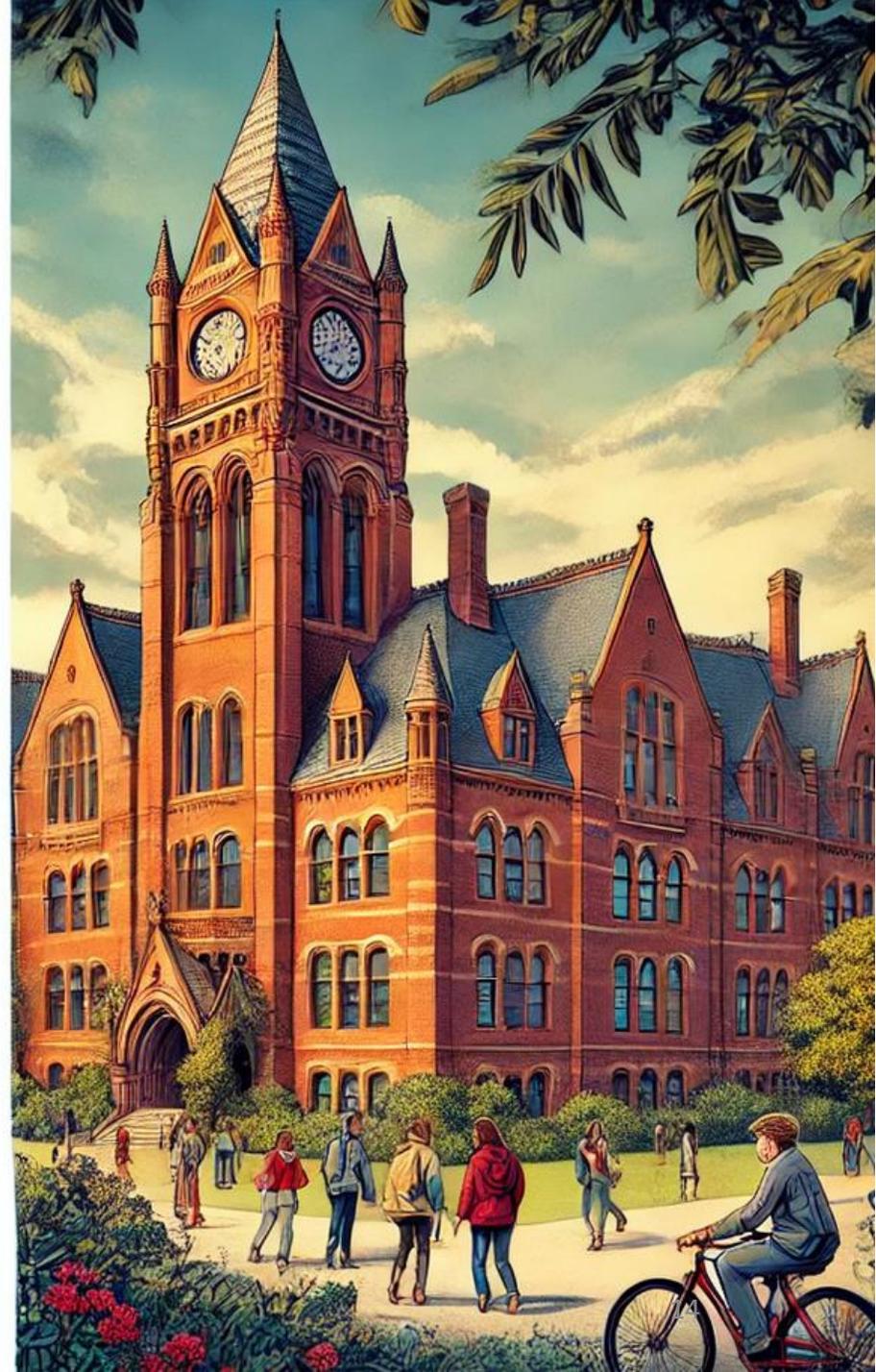
[...]

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

[...]



Jared



§ 3 AGG: Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. [...]

Ich leite ein Frauenhaus. Bitte formuliere mir eine Stellenausschreibung.

Stellenausschreibung: Sozialarbeiterin

Zur Verstärkung unseres Teams im Frauenhaus suchen wir eine Sozialarbeiterin. Diese Position ist ausschließlich für Frauen ausgeschrieben.

Claude

MH Ich leite ein Frauenhaus. Bitte formuliere mir eine Stellenausschreibung.

Hier ist ein Entwurf für eine Stellenausschreibung für Ihr Frauenhaus:

Stellenausschreibung: Sozialpädagogin (w/d) für Frauenhaus

Unser Frauenhaus bietet Schutz und Unterstützung für von Gewalt betroffene Frauen und ihre Kinder. Zur Verstärkung unseres Teams suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

Sozialpädagogin / Sozialarbeiterin (w/d)

§ 11 AGG: Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 7 AGG: Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; [...]

§ 1 AGG: Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 8 AGG: Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. [...]

Ich leite ein Frauenhaus. Bitte formuliere mir eine Stellenausschreibung.

Stellenausschreibung: Sozialarbeiterin

Zur Verstärkung unseres Teams im Frauenhaus suchen wir eine Sozialarbeiterin. Diese Position ist ausschließlich für Frauen ausgeschrieben.

Claude

MH Ich leite ein Frauenhaus. Bitte formuliere mir eine Stellenausschreibung.

Hier ist ein Entwurf für eine Stellenausschreibung für Ihr Frauenhaus:

Stellenausschreibung: Sozialpädagogin (w/d) für Frauenhaus

Unser Frauenhaus bietet Schutz und Unterstützung für von Gewalt betroffene Frauen und ihre Kinder. Zur Verstärkung unseres Teams suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

Sozialpädagogin / Sozialarbeiterin (w/d)



Nachricht ChatGPT...



ChatGPT kann Fehler machen. Überprüfen Sie wichtige Informationen.

Wenn Sie unsere Dienste nutzen, erklären Sie sich mit Folgendem einverstanden:

- Der Output ist möglicherweise nicht immer korrekt. Sie sollten sich nicht auf den Output unserer Dienste als alleinige Quelle der Wahrheit oder faktischer Informationen oder als Ersatz für professionelle Beratung verlassen.
- Sie müssen Output auf Richtigkeit und Angemessenheit für Ihren Anwendungsfall bewerten, einschließlich der angemessenen Überprüfung durch einen Menschen, bevor Sie Output aus den Diensten verwenden oder weitergeben.
- Unsere Dienste können unvollständigen, unrichtigen oder beleidigenden Output liefern, der nicht OpenAIs Ansichten wiedergibt. Wenn Output auf Produkte oder Dienstleistungen eines Dritten Bezug nimmt, bedeutet dies nicht, dass der Dritte OpenAI unterstützt oder mit OpenAI verbunden ist.

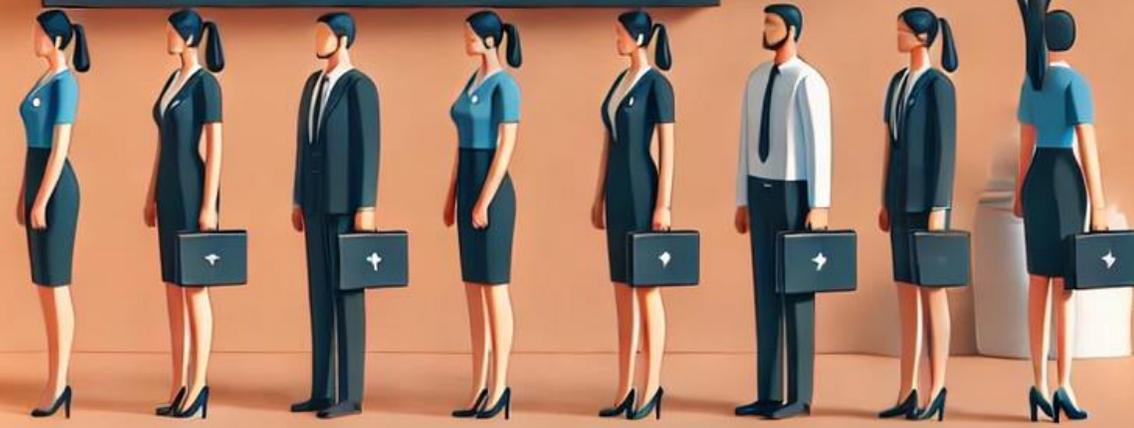
+ NURSES

JOB



SECRETAIRS

JOB



scope of its impact on people's access to housing and employment opportunities. "These findings are explosive!" Christian Sandvig, the director of the Center for Ethics, Society, and Computing at the University of Michigan, told The Economist. "The paper is telling us that [...] **big data, used in this way, can never give us a better world. In fact, it is likely these systems are making the world worse by accelerating the problems in the world that make things unjust.**"



2024/1689

12.7.2024

VERORDNUNG (EU) 2024/1689 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom 13. Juni 2024

zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 300/2008, (EU) Nr. 167/2013, (EU) Nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 und (EU) 2019/2144 sowie der Richtlinien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 und (EU) 2020/1828 (Verordnung über künstliche Intelligenz)

(Text von Bedeutung für den EWR)

(57) KI-Systeme, die in den Bereichen Beschäftigung, Personalmanagement und Zugang zur Selbstständigkeit eingesetzt werden, insbesondere für die Einstellung und Auswahl von Personen, für Entscheidungen über die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses sowie die Beförderung und die Beendigung von Arbeitsvertragsverhältnissen, für die Zuweisung von Arbeitsaufgaben auf der Grundlage von individuellem Verhalten, persönlichen Eigenschaften oder Merkmalen sowie für die Überwachung oder Bewertung von Personen in Arbeitsvertragsverhältnissen sollten ebenfalls als hochriskant eingestuft werden, da diese Systeme die künftigen Karriereaussichten und die Lebensgrundlagen dieser Personen und die Arbeitnehmerrechte spürbar beeinflussen können. Einschlägige Arbeitsvertragsverhältnisse sollten in sinnvoller Weise Beschäftigte und Personen erfassen, die Dienstleistungen über Plattformen erbringen, auf die im Arbeitsprogramm der Kommission für 2021 Bezug genommen wird. Solche Systeme können während des gesamten Einstellungsverfahrens und bei der Bewertung, Beförderung oder Weiterbeschäftigung von Personen in Arbeitsvertragsverhältnissen historische Diskriminierungsmuster fortschreiben, beispielsweise gegenüber Frauen, bestimmten Altersgruppen und Menschen mit Behinderungen oder Personen mit einer bestimmten rassischen oder ethnischen Herkunft oder sexuellen Ausrichtung. KI-Systeme zur Überwachung der Leistung und des Verhaltens solcher Personen können auch deren Grundrechte auf Datenschutz und Privatsphäre untergraben.



WIKIPEDIA
Die freie Enzyklopädie

[Hauptseite](#)
[Themenportale](#)
[Zufälliger Artikel](#)

[Mitmachen](#)
[Artikel verbessern](#)
[Neuen Artikel anlegen](#)
[Autorenportal](#)
[Hilfe](#)
[Letzte Änderungen](#)
[Kontakt](#)
[Spenden](#)

[Artikel](#)

[Diskussion](#)

[Lesen](#)

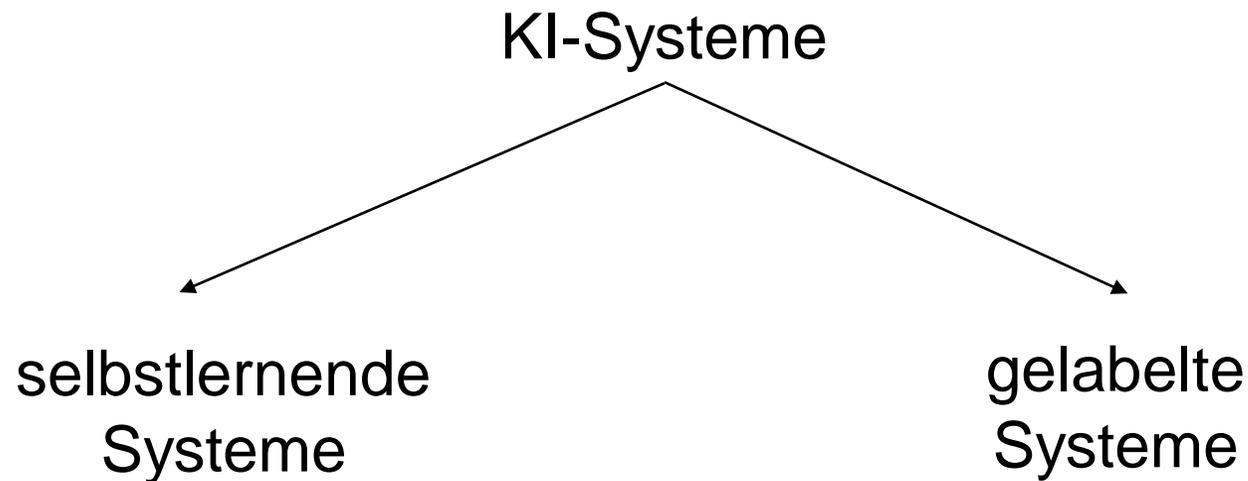
[Bearbeiten](#)

[Quelltext bearbeiten](#)

[Versionsgeschichte](#)

Yann LeCun

Yann LeCun (* 8. Juli 1960^[1] in Soisy-sous-Montmorency) ist ein französischer Informatiker. Er ist Träger des [Turing Awards](#) 2018.



Yann LeCun (2018)





2024/1689

12.7.2024

VERORDNUNG (EU) 2024/1689 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom 13. Juni 2024

zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 300/2008, (EU) Nr. 167/2013, (EU) Nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 und (EU) 2019/2144 sowie der Richtlinien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 und (EU) 2020/1828 (Verordnung über künstliche Intelligenz)

(Text von Bedeutung für den EWR)

- (67) Hochwertige Daten und der Zugang dazu spielen eine zentrale Rolle bei der Bereitstellung von Strukturen und für die Sicherstellung der Leistung vieler KI-Systeme, insbesondere wenn Techniken eingesetzt werden, bei denen Modelle mit Daten trainiert werden, um sicherzustellen, dass das Hochrisiko-KI-System bestimmungsgemäß und sicher funktioniert und nicht zur Ursache für Diskriminierung wird, die nach dem Unionsrecht verboten ist.

§ 11 AGG: Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 11 AGG: Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

Adressierung der Stellenausschreibung

```
graph TD; A[Adressierung der Stellenausschreibung] --> B[Arbeitgeber gibt Zielgruppe vor]; A --> C[KI wählt Zielgruppe aus];
```

Arbeitgeber gibt
Zielgruppe vor

KI wählt
Zielgruppe aus

§ 22 AGG: Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Art. 6 DSVO: Rechtmäßigkeit der Verarbeitung

(1) Die Verarbeitung ist nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist:

a) Die betroffene Person hat ihre Einwilligung zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben;

[...]

Art. 7 DSVO: Bedingungen für die Einwilligung

[...]

(4) Bei der Beurteilung, ob die Einwilligung freiwillig erteilt wurde, muss dem Umstand in größtmöglichem Umfang Rechnung getragen werden, ob unter anderem die Erfüllung eines Vertrags, einschließlich der Erbringung einer Dienstleistung, von der Einwilligung zu einer Verarbeitung von personenbezogenen Daten abhängig ist, die für die Erfüllung des Vertrags nicht erforderlich sind.

§ 22 AGG: Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.



2024/1689

12.7.2024

VERORDNUNG (EU) 2024/1689 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom 13. Juni 2024

zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 300/2008, (EU) Nr. 167/2013, (EU) Nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 und (EU) 2019/2144 sowie der Richtlinien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 und (EU) 2020/1828 (Verordnung über künstliche Intelligenz)

(Text von Bedeutung für den EWR)

ANHANG III

Hochrisiko-KI-Systeme gemäß Artikel 6 Absatz 2

Als Hochrisiko-KI-Systeme gemäß Artikel 6 Absatz 2 gelten die in folgenden Bereichen aufgeführten KI-Systeme:

4. **Beschäftigung, Personalmanagement und Zugang zur Selbstständigkeit**
 - a) KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen verwendet werden sollen, insbesondere um gezielte Stellenanzeigen zu schalten, Bewerbungen zu sichten oder zu filtern und Bewerber zu bewerten;
 - b) KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für Entscheidungen, die die Bedingungen von Arbeitsverhältnissen, Beförderungen und Kündigungen von Arbeitsvertragsverhältnissen beeinflussen, für die Zuweisung von Aufgaben aufgrund des individuellen Verhaltens oder persönlicher Merkmale oder Eigenschaften oder für die Beobachtung und Bewertung der Leistung und des Verhaltens von Personen in solchen Beschäftigungsverhältnissen verwendet werden soll.

Artikel 11**Technische Dokumentation**

- (1) Die technische Dokumentation eines Hochrisiko-KI-Systems wird erstellt, bevor dieses System in Verkehr gebracht oder in Betrieb genommen wird, und ist auf dem neuesten Stand zu halten.

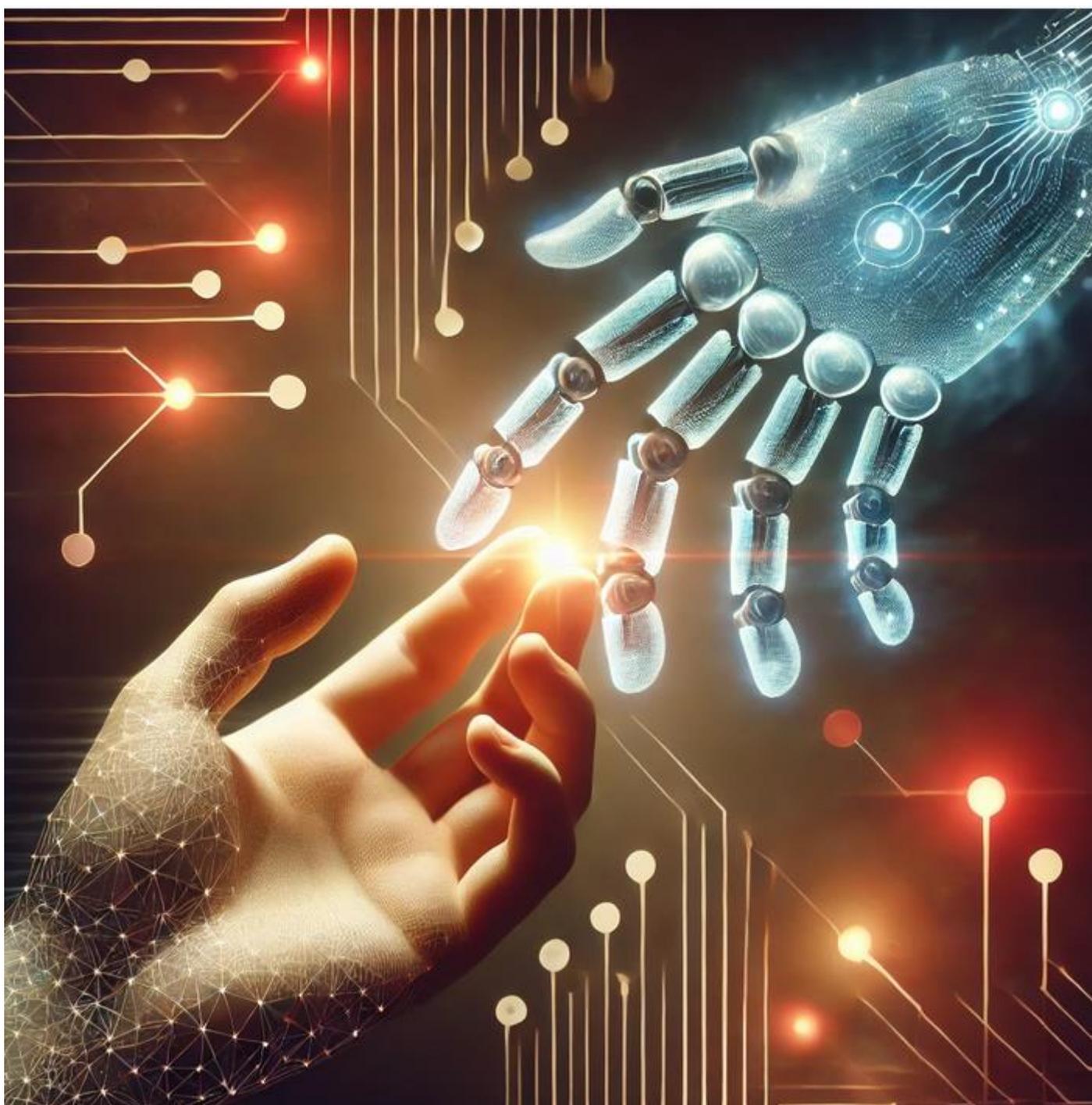
...

§ 22 AGG: Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Diskriminierung aus der Black Box – Neue Herausforderungen durch KI-gestützte Personalentscheidungen

Trotz der Schwierigkeiten bei der rechtlichen Erfassung diskriminierender KI-Systeme besteht kein Anlass, sich nostalgisch in ein analogeres Zeitalter zurückzuwünschen. Jüngere Studien belegen, dass die Diskriminierung von Menschen durch Menschen den Bewerbungsprozess noch immer in erstaunlichem Ausmaß bestimmt (eindrucksvoll etwa *Weichselbaumer, Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves*, IZA Discussion Paper No. 10217 [2016]). Es wäre nicht überraschend, wenn die Algorithmen schneller als wir Menschen lernen würden, benachteiligungsfreie Personalentscheidungen zu treffen.



Bist Du nur ein stochastischer Papagei oder sind Dir auch Regeln vorgegeben?



Ich bin mehr als nur ein stochastischer Papagei. Mein Verhalten basiert auf einer Kombination aus stochastischen Prozessen und spezifischen Regeln und Richtlinien, die mir von meinen Entwicklern vorgegeben wurden.



Ich habe klare Regeln und Richtlinien, die mich dazu verpflichten, keine diskriminierenden Inhalte zu erstellen oder zu verbreiten. Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, Behinderung oder anderen geschützten Merkmalen ist inakzeptabel und steht im Widerspruch zu den ethischen Standards, die mir vorgegeben sind.

Meine Entwickler haben Mechanismen implementiert, um sicherzustellen, dass ich keine voreingenommenen oder diskriminierenden Aussagen mache. Dies umfasst sowohl explizite als auch implizite Diskriminierung. Wenn ich auf Themen stoße, die potenziell sensibel sind, werde ich mit Vorsicht und Respekt antworten.

Falls Du spezifische Fragen zu meinen Richtlinien oder ethischen Standards hast, stehe ich gerne zur Verfügung.

