



“No more people problems”

Kann KI auch HR?

Prof. Dr. Katharina Zweig

@netwerkerin

**TU Kaiserslautern
Leiterin des Algorithm Accountability Labs**

Diskriminierung bei Bewerbungen

- Lebensläufe mit „deutschen“ Namen bekommen 14% mehr Vorstellungangebote als solche mit „türkischen“ Namen¹.
- US-amerik. Studie: Frauen mit Kopftuch erhalten weniger Jobangebote als solche ohne².



¹ Kaas, L. & Manger, C.: "Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment", German Economic Review, 2011 , 13 , 1-20

² Ghuman, S. & Ryan, A. M.: "Not welcome here: Discrimination towards women who wear the Muslim headscarf , human relations, 2013 , 66(5) , 671-698

Richter

- Richter müssen vorzeitige Haftentlassungsanträge begutachten.
- Studie: je weiter von der letzten Pause weg, desto weniger risikoreiche Entscheidungen¹.
- Eine Vielzahl solcher Studien scheint zu beweisen:

¹ Danziger, S.; Levav, J. & Avnaim-Pesso, L.: "Extraneous factors in judicial decisions", Proceedings of the National Academy of the Sciences, 2011, 108, 6889-6892



Menschen – so irrational!

- Richter müssen vorzeitige Haftentlassungsanträge begutachten
- Studie: In den letzten 10 Jahren wurden weniger Haftentlassungsanträge bewilligt als in den vorherigen 10 Jahren
- Eine Vielzahl solcher Studien scheint zu beweisen:

Menschen sind irrational und vorurteilsbeladen.

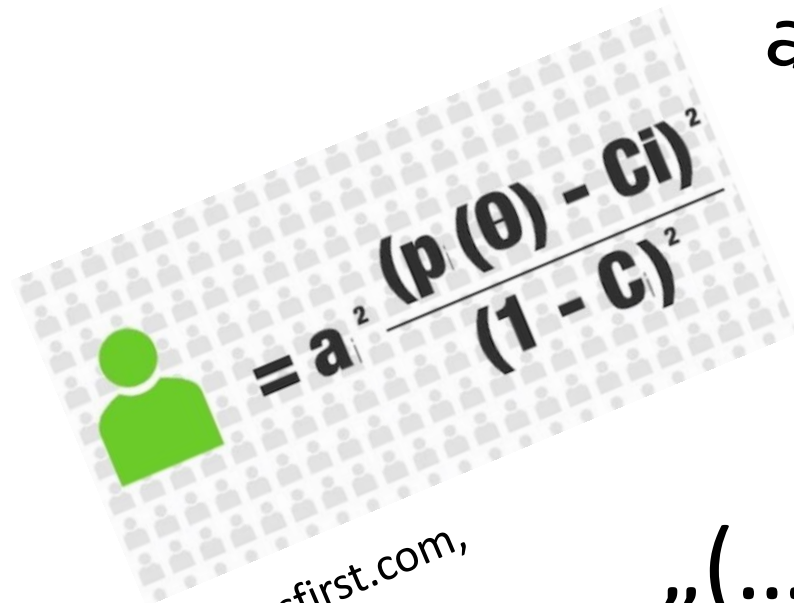
Könnten Computer das besser?

- Die ersten Firmen testen *algorithmische Entscheidungssysteme*¹.
- Eigenschaften, nach denen nicht diskriminiert werden darf, können vor ihnen besser verborgen werden.
- Sie entscheiden konsistent.

¹ Claire Miller: "Can an Algorithm hire Better than a Human?", The New York Times, June 25, 2015, <https://www.nytimes.com/2015/06/26/upshot/can-an-algorithm-hire-better-than-a-human.html>



„Employment assessment software“


$$= a^2 \frac{(p(\theta) - ci)^2}{(1 - c)^2}$$

Assessfirst.com,
16.11.2017


„(...) with the availability of good data, the predictive possibilities are virtually unlimited (...)“

<https://www.inostix.com/predict-hiring-success/>
16.11.2017

Let's take the emotion out of the process and replace it with a data-driven approach...“

iNostix (by Deloitte),
16.11.2017

@netwerkerin
Prof. KA Zweig
TU Kaiserslautern

A close-up photograph of a person's hands gripping vertical metal bars, likely in a prison cell. The lighting is dramatic, with strong highlights and deep shadows, emphasizing the texture of the skin and the metallic surface of the bars. The background is dark, making the hands and bars stand out.

Forschung

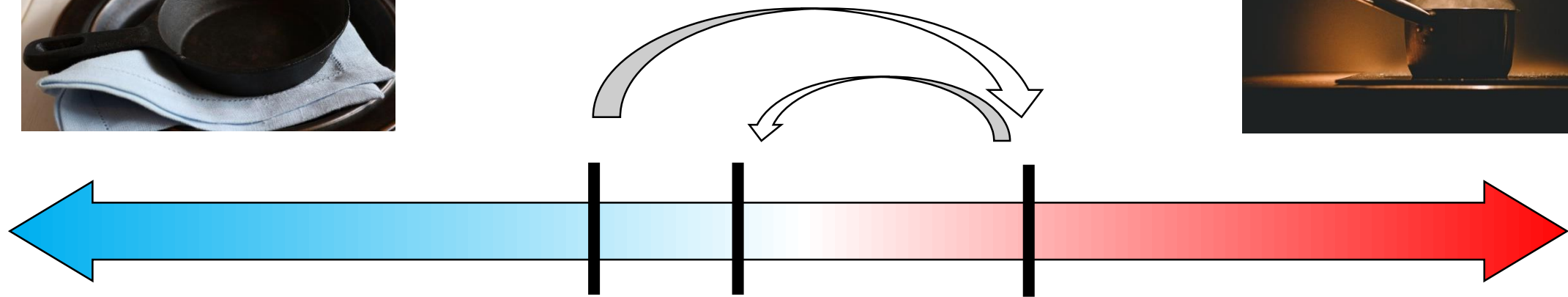
—

Vorhersage des
Rückfallrisiko
von Kriminellen



Wie lernen Computer?

Sebastian lernt „heiss“ und „warm“

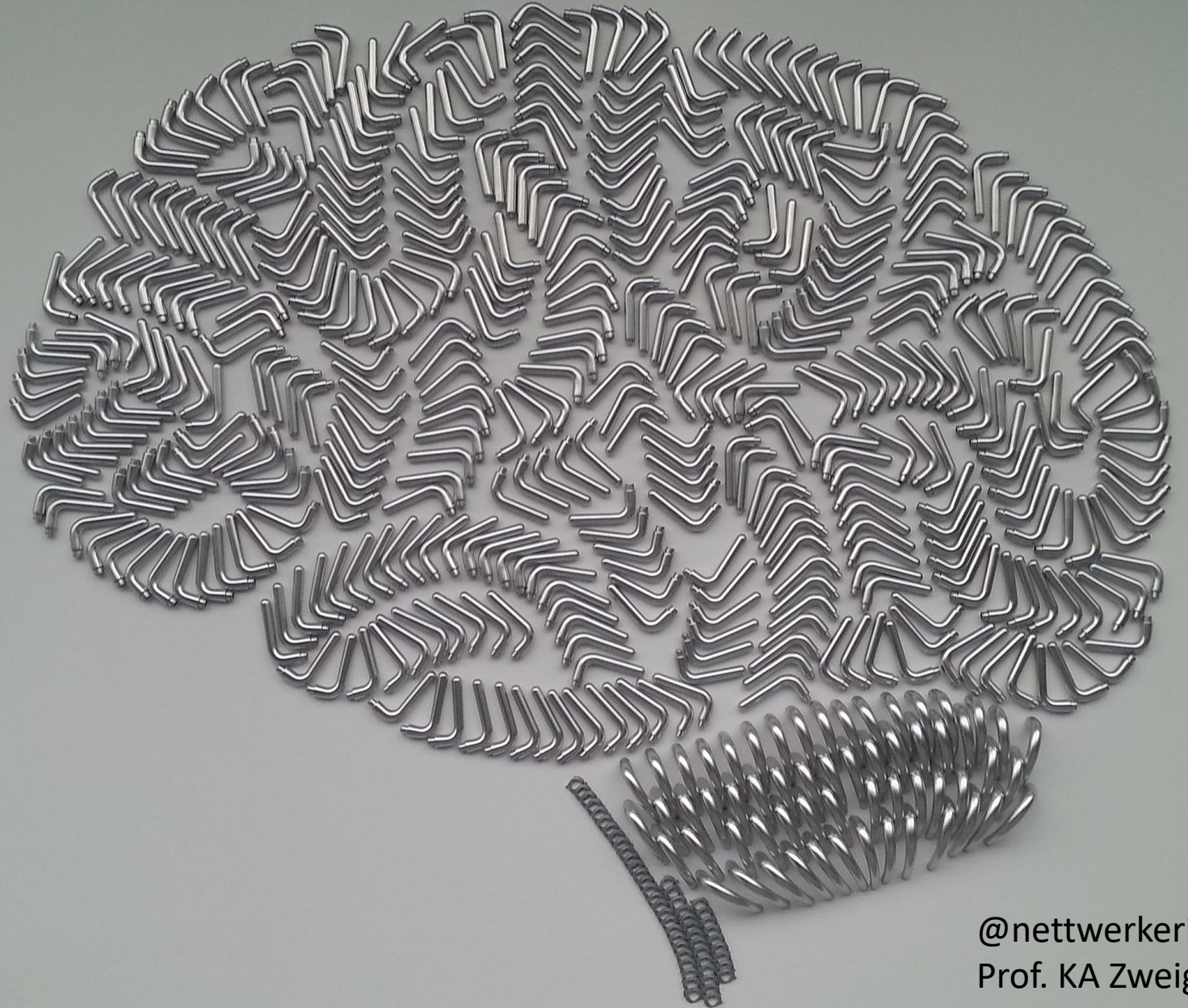


Juli März September

**Zu vorsichtig: Darf nicht dampfen Zu mutig geworden
Alles muss kalt sein**

Sebastian lernt...

- Durch **Rückkopplung:** unerwartet heiß, unerwartet kalt
- Durch **Speicherung in einer Struktur:** in Neuronen und deren Verknüpfung.
- Durch **Generalisierung des Gelernten.**

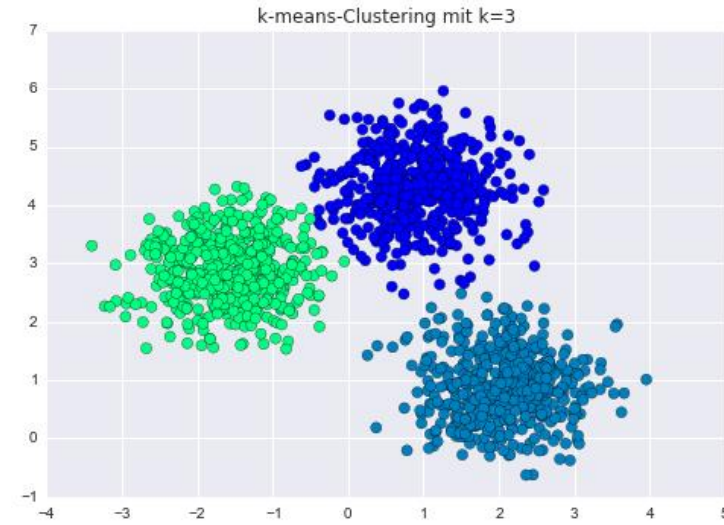
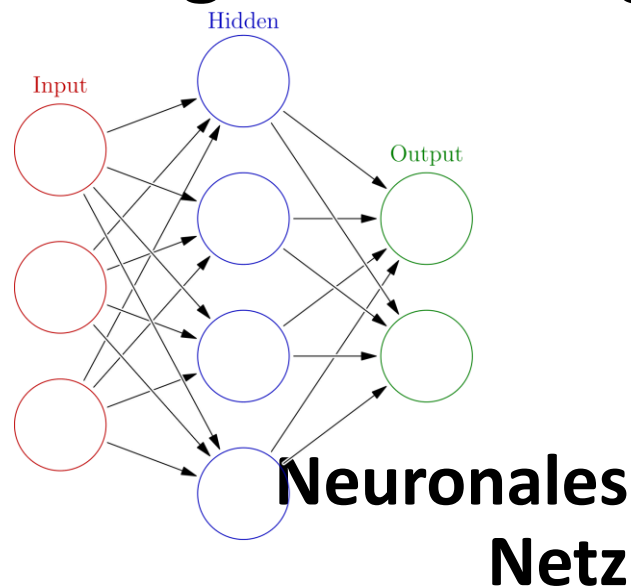


Computer lernen

Damit ein Computer lernen kann, benötigt er ebenfalls eine **Struktur**, um Gelerntes abzuspeichern.

Optimal auch **Rückkopplung**.

Er lernt **generelle Regeln**.

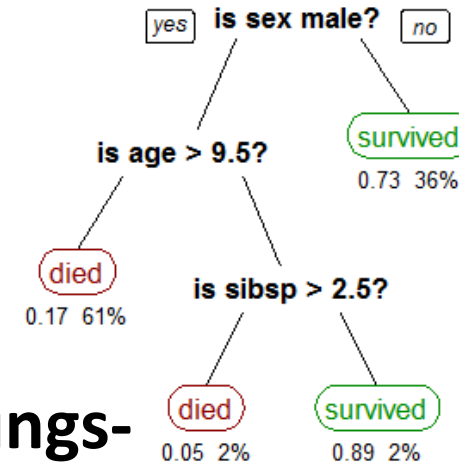


Clustering

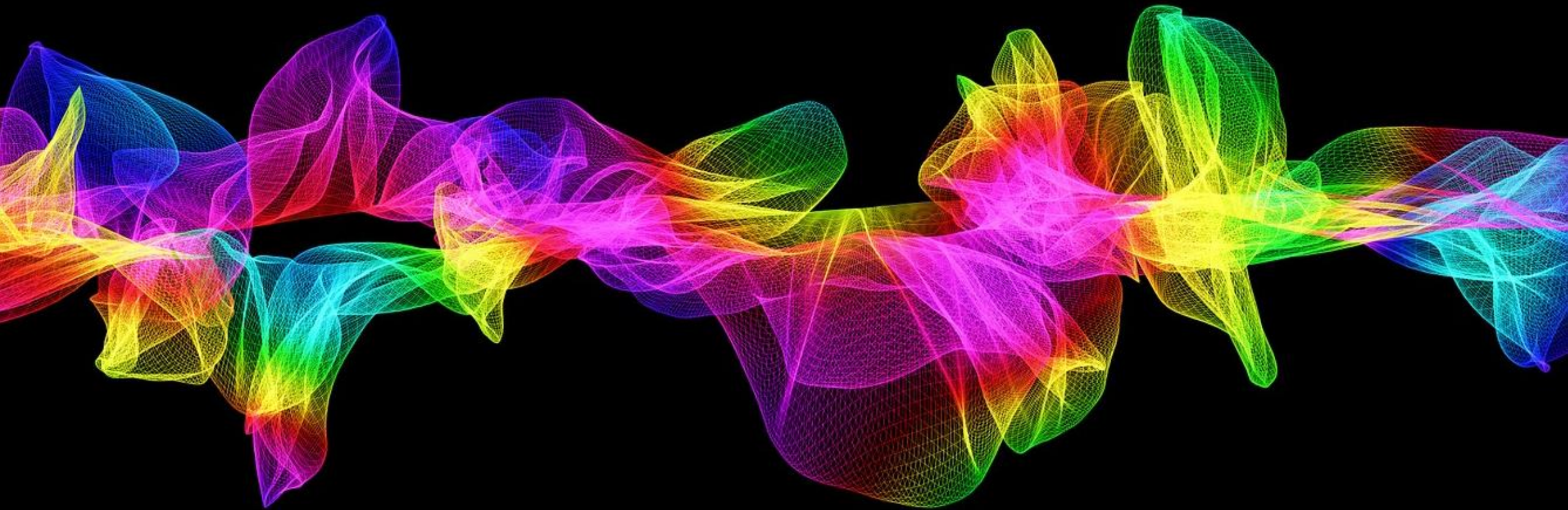
Formel

$$w_1 * \#V_h - w_2 * \#day_i V_h + w_3 * I[g = mc]$$

**Entscheidungs-
bäume**



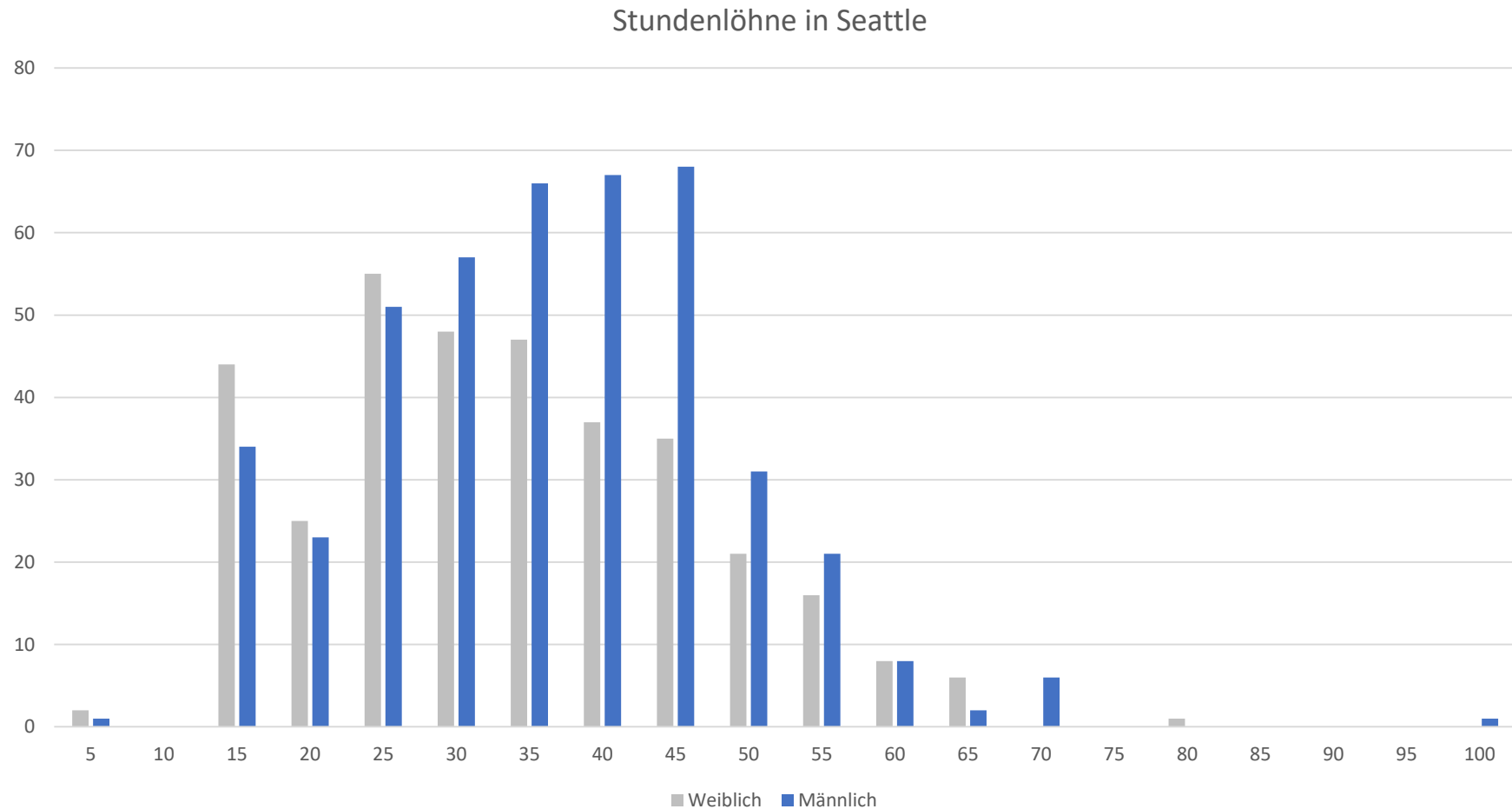
@netwerkerin
Prof. KA Zweig
TU Kaiserslautern



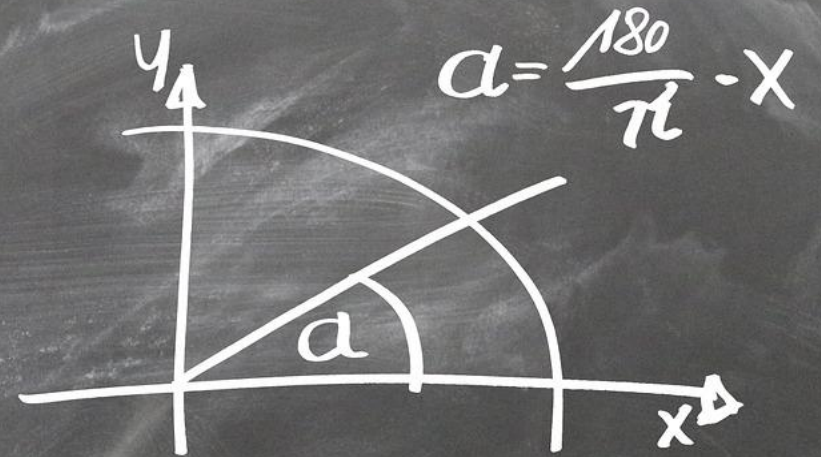
“Lernen” mit Korrelationen

Heißen Sie unsere(n) neue(n) Mitarbeiter(in) willkommen!

- Anteil weiblicher Angestellter?
 - 44%
- Anteil weiblicher Angestellter mit Lohn unter \$25?
 - 55%



$$X_{1/2} = \frac{-b \pm \sqrt{b^2 - 4ac}}{2a}$$



$$X^2 + px + q = 0$$



$$X_{1/2} = -\frac{p}{2} \pm \sqrt{\left(\frac{p}{2}\right)^2 - q}$$

$$x = b - 2v$$

Lernen mit Formeln

Datengrundlagen

- Data Mining Methoden nutzen verschiedene Informationen
- Am wichtigsten:
 - **War Einstellung erfolgreich?**

Ausbildung

Leerzeiten

Arbeitgeber
-wechsel

Alter

Bewerbungs-
schreiben

Rechtschreibung

Wortvielfalt

Ton

Social Media?

Regressionsansätze

- Die Algorithmen-designer entscheiden, welche Daten vermutlich mit „erfolgreicher Einstellung“ korrelieren.
- Die Software sollte eine einzige Zahl ausgeben.
- Je höher die Zahl, desto höher die Erfolgswahrscheinlichkeit.
- Beispiel Formel:

$$\begin{aligned} & 3 * \text{Jahre im Job} \\ - & 2 * \text{Anzahl Arbeitgeber} \\ + & 3 * (\text{Wenn Auslandserfahrung,} \\ & \text{dann 1, sonst 0}) \\ + & 2,5 * (\text{Wenn Fortbildung,} \\ & \text{dann 1, sonst 0}) + \dots \end{aligned}$$

Allgemein

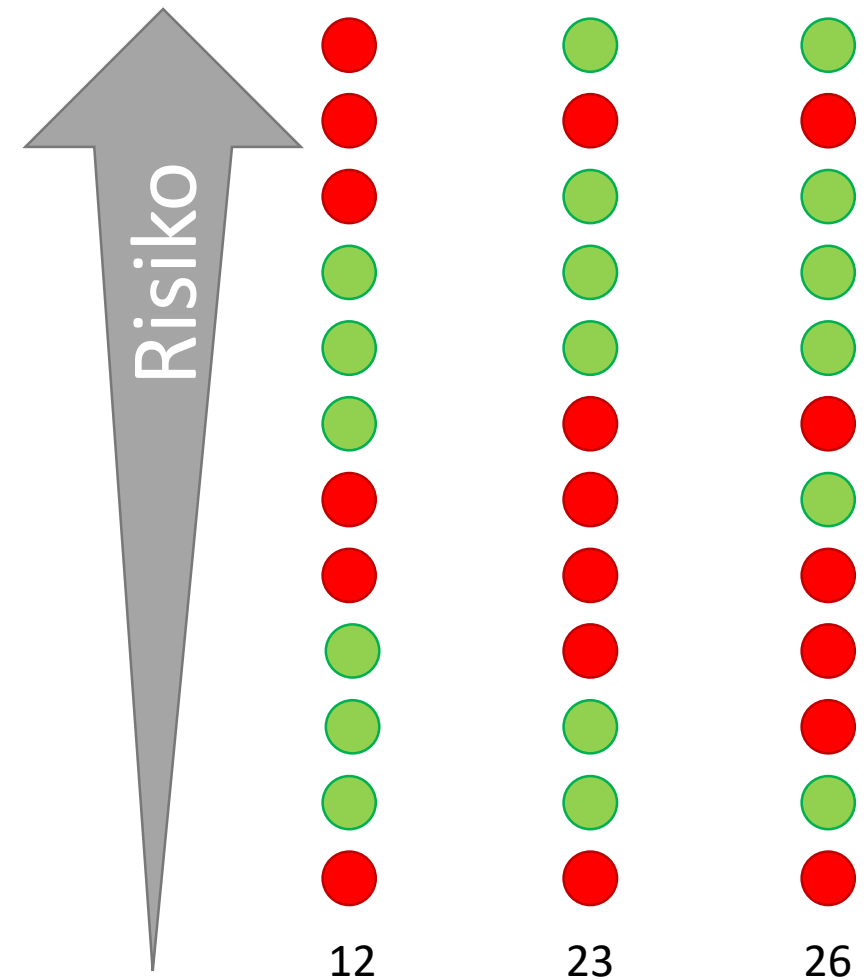
Der Computer bestimmt die Gewichte und bekommt ein Feedback (Rückkopplung), inwieweit die resultierende Bewertung mit dem (beobachteten) Verhalten übereinstimmt.

$$\begin{aligned} & w_1 * \text{Jahre im Job} \\ + & w_2 * \text{Anzahl Arbeitgeber} \\ + & w_3 * (\text{Wenn Auslandserfahrung,} \\ & \text{dann 1, sonst 0)} \\ + & w_4 * (\text{Wenn Fortbildung,} \\ & \text{dann 1, sonst 0)} + \dots \end{aligned}$$



Qualität eines Algorithmus

- Grüne Kugeln symbolisieren erfolgreiche, rote nicht erfolgreiche BewerberInnen.
- Optimale Sortierung: Alle grünen oben, alle roten darunter.
- Qualitätsmaß: Paare von rot und grün, bei denen die grüne Kugel über der roten einsortiert ist. (**ROC AUC**)



Ist das Qualitätsmaß sinnvoll?

- Wenn die Stelle **sofort** besetzt werden muss, und nur 5 Bewerber da sind: **ja**
- Wenn es langfristig um die Identifikation der besten Talente geht: **nein**
- Hier müssen andere Qualitätsmaße benutzt werden.



Probleme von algorithmischen Entscheidungssystemen (ADM Systemen) im People Assessment

- 1. Wer entscheidet, wann ein
ADM System „gut“ ist?**





Wahrscheinlichkeit & Wahrheit

Regel

Algorithmen der künstlichen Intelligenz werden da eingesetzt, wo es **keine einfachen Regeln** gibt.

Sie suchen **Muster** in hoch-verrauschten Datensätzen.

Die Muster sind daher grundsätzlich **statistischer Natur**.

Versuchen fast immer, eine **kleine Gruppe** von Menschen zu identifizieren (Problem der **Unbalanciertheit**)

Algorithmen...

- ... basieren auf Korrelationen von Eigenschaften mit gewünschtem Verhalten.
- **Quasi algorithmisch legitimierte Vorurteile:**
 - Zu 70% erfolgreich heißt:
 - Von 100 Personen, die „genau so sind wie dieser Mensch“, sind 70 nachher erfolgreich.



Probleme von algorithmischen Entscheidungssystemen (ADM Systemen) im People Assessment

1. Wer entscheidet, wann ein ADM System „gut“ ist?
2. **ADM Systeme ergeben nur Wahrscheinlichkeiten, keine Wahrheiten.**





Können Algorithmen diskriminieren?

Gleichberechtigung

Wenn man auf Google nach „CEO“ sucht...





Und das, wenn ich auf Pixabay nach „Chef“ suche...

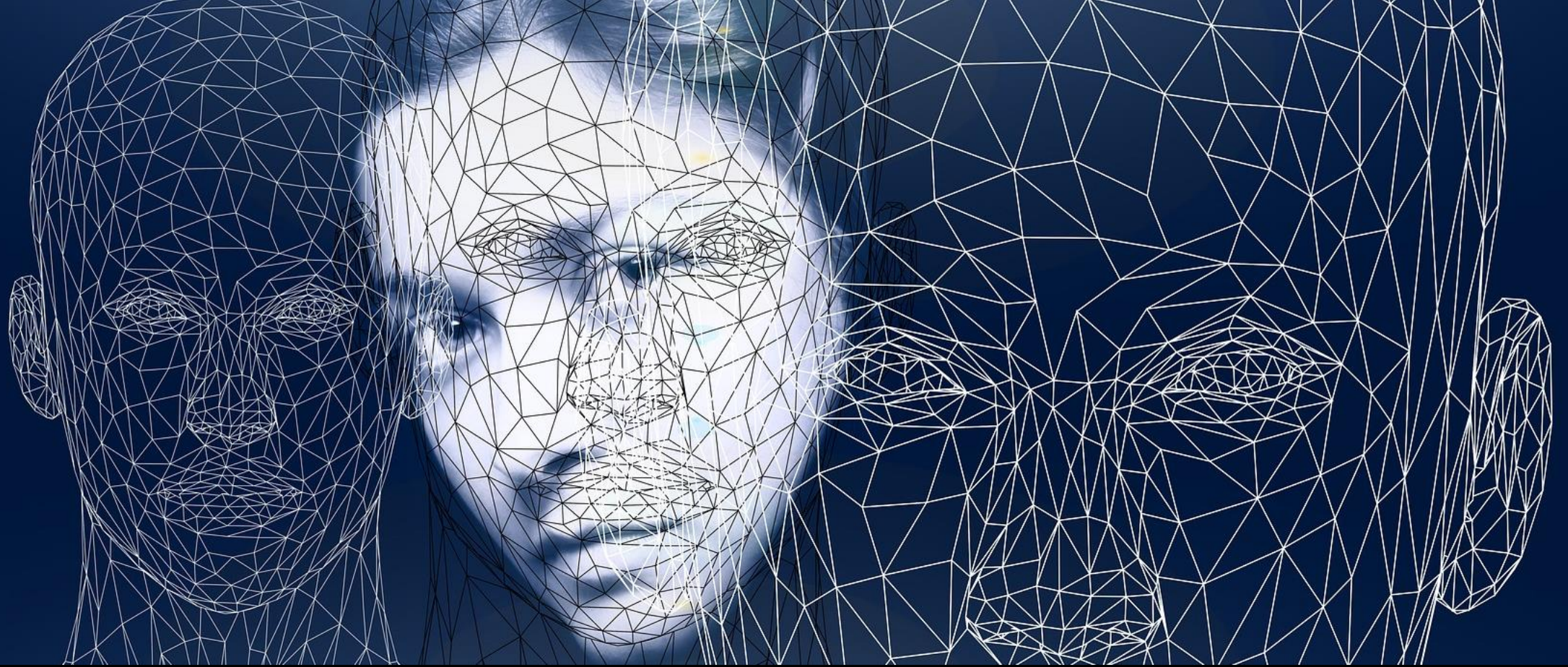
Diskriminierung

- Google zeigt weiblichen Surfern schlechtere Jobs an.
- Rückfälligkeitsvorhersagealgorithmen sind rassistisch.
- Diskriminierungen in Trainingsdaten werden „mitgelernt“.
- Wenn Trainingsdaten zu wenig Daten über Minderheiten enthalten, werden deren Eigenschaften nicht „mitgelernt“.

Probleme von algorithmischen Entscheidungssystemen (ADM Systemen) im People Assessment

1. Wer entscheidet, wann ein ADM System „gut“ ist?
2. ADM Systeme ergeben nur Wahrscheinlichkeiten, keine Wahrheiten.
3. **ADM Systeme können diskriminieren.**





Sozio-informatische Gesamtbetrachtung

Probleme der Einbettung der ADM in den sozialen Prozess

- **Aufmerksamkeitsökonomie** von Entscheiderinnen und Entscheidern.
- „**Best practice**“ erfordert Nutzung der Software.
- **Delegation von Verantwortung!**
- Manchmal kann ein falsch Beurteiler **die Vorhersage prinzipiell nicht entkräften!**
 - Z.B. abgelehnte Bewerberin

Probleme von algorithmischen Entscheidungssystemen (ADM Systemen) im People Assessment

1. Wer entscheidet, wann ein ADM System „gut“ ist?
2. ADM Systeme ergeben nur Wahrscheinlichkeiten, keine Wahrheiten.
3. ADM Systeme können diskriminieren.
4. **ADM Systeme können soziale Prozesse verändern.**



Probleme von algorithmischen Entscheidungssystemen (ADM Systemen) im People Assessment

- 1. Wer entscheidet, wann ein ADM System „gut“ ist?**
- 2. ADM Systeme ergeben nur Wahrscheinlichkeiten, keine Wahrheiten.**
- 3. ADM Systeme können diskriminieren.**
- 4. ADM Systeme können soziale Prozesse verändern.**



Einschätzung

- People Assessment Systeme könnten dabei helfen, bessere Entscheidungen zu treffen.
- Allerdings ist es schwierig, sie transparent, fair und nachvollziehbar zu gestalten.



Sie sind zuverlässig

Können Entscheidungswege transparenter machen

Könnten Diskriminierung vermeiden



Ein neues Qualitätsprodukt
aus Deutschland?

Made in Germany



Entwurf eines
qualitätsgesicherten
Entwicklungsprozess für

People Assessment Systeme
und Regeln für ihren
ethischen (Nicht-)Einsatz.

140

2025

People Assessment Systems
Made in Germany



Fair
Nachvollziehbar
Transparent

140

2025



Wo Maschinen irren können

Verantwortlichkeiten und Fehlerquellen in
Prozessen algorithmischer Entscheidungsfindung

Weitere Literatur

Studie für die Bertelsmann-Stiftung
(2018)

Katharina Zweig mit Sarah Fischer
und Konrad Lischka

[https://www.bertelsmann-
stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/wo-
maschinen-irren-koennen/](https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/wo-maschinen-irren-koennen/)

Katharina Zweig (2018)

**Auch Algorithmen können
diskriminieren**

[https://merton-magazin.de/auch-algorithmen-
koennen-diskriminieren?tags=Personalmanagement](https://merton-magazin.de/auch-algorithmen-koennen-diskriminieren?tags=Personalmanagement)