

Antrag 35/II/2019

ASF LFK

Der Landesparteitag möge beschließen:

Der Bundesparteitag möge beschließen:

Empfehlung der Antragskommission

Annahme (Konsens)

Ungleichbehandlungen bei Anwendung von Künstlicher Intelligenz bei der Personalrekrutierung verhindern!

1 Wir fordern die sozialdemokratischen Abgeordneten
2 des Bundestags, der Enquete-Kommission Künstliche
3 Intelligenz sowie die sozialdemokratischen Mitglieder
4 der Bundesregierung auf, sich für die Stärkung der
5 Mitbestimmungs- und Kontrollrechte von Betriebs- und
6 Personalräten und Frauen- und Gleichstellungsbeauftrag-
7 te nach §95 BetrVG auch für den Einsatz von KI-Systemen
8 in der Personalrekrutierung einzusetzen und zu prüfen,
9 ob das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz an die
10 neuen technischen Möglichkeiten angepasst werden
11 muss, was insbesondere Folgendes umfasst:

12

13 1. Grundsätzlich soll der Einsatz von KI Software im Be-
14 werbungsprozess für die Bewerber*innen gekennzeichnet
15 werden.

16

17 2. Die Beteiligung des Betriebs-/Personalrates und
18 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei Personalent-
19 scheidungsprozessen:

20 • Die Entscheidungen von KI-Systemen bei Bewerber-
21 bungsprozessen sollen kontrolliert und kritisch
22 bewertet werden: Um relevante Verzerrungen
23 und eine Diskriminierung durch KI zu vermeiden,
24 bekommt der Betriebs-/Personalrat und der/die
25 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Einblick
26 auf die Daten, mit denen eine KI trainiert wird.
27 Das bedeutet, dass der Betriebs-/Personalrat und
28 der/die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
29 bei den Einstellungen der Auswahlkriterien
30 miteinbezogen wird und die Parameter offenge-
31 legt werden, wie die Ergebnisse der KI zustande
32 kommen bzw. gekommen sind.

33 • einen rechtlichen Diskriminierungsschutz der Be-
34 werberinnen und Bewerber durch den Betriebs-
35 /Personalrat und der/die Frauen- und Gleichstel-
36 lungsbeauftragte unter Anwendung des geltenden
37 Rechts (AGG): Der Betriebsrat soll bei Anwendung
38 von KI im Bewerbungsverfahren zugleich Ansprech-
39 partner*in für die potenziell diskriminierten Bewer-
40 ber*innen sein, die bei Benachteiligungen oder Dis-
41 kriminierungen (AGG) ihre Rechte geltend machen
42 können.

43

44

45 Begründung

46 Künstliche Intelligenz, so die Meinung vieler Techno-
47 Utopisten, kann eine gerechtere Welt schaffen, weil ih-

48 re Entscheidungsprozesse frei von Emotionen und damit
49 auch von Vorurteilen sind. Das klingt zwar gut, sieht in
50 der Praxis allerdings häufig anders aus. Ein gutes Beispiel
51 dafür, dass Vorurteile und Stereotype von Menschen re-
52 produziert werden ist die Personalrekrutierung von Ama-
53 zon unter Einsatz einer KI-Software. Nach einem Reuters-
54 Bericht versucht das Unternehmen schon seit 2014, ei-
55 ne KI zu entwickeln, die den Einstellungsprozess optimie-
56 ren sollte. Sie wollten eine Maschine, der man 100 Be-
57 werbungen gibt und die dann die besten fünf Kandida-
58 ten ausspuckt. Ein Jahr später haben die Verantwortlichen
59 dann aber einen folgenschweren Fehler bemerkt: Die KI
60 benachteiligte Frauen. Das Problem lag hier wie so häu-
61 fig bei den Trainingsdaten, anhand derer die KI lernen
62 sollte, welche Bewerber Amazon gerne einstellen würde.
63 Die KI-Modelle wurden anhand von Bewerbungen trai-
64 niert, die innerhalb der letzten zehn Jahre bei Amazon
65 eingegangen waren. Die meisten davon kamen allerdings
66 von Männern. Ein offensichtliches Muster, aus dem das
67 System folgerte, dass Männer die bevorzugten Kandida-
68 ten waren. Laut Reuters-Bericht bewertete das Amazon-
69 System Bewerbungen daher schlechter, in denen Begrif-
70 fe wie „Frauen-Schachclub“ vorkamen. Außerdem sollen
71 auch Frauen schlechtere Bewertungen erhalten haben,
72 die Frauenhochschulen besucht hatten. Dieses Praxisbei-
73 spiel aus dem Personalbereich zeigt, dass Künstliche In-
74 telligenz Algorithmen genauso diskriminierend sein kön-
75 nen wie die Menschen, die sie programmieren. Künstliche
76 Intelligenz Software bergen das Potenzial, in der Gesell-
77 schaft bereits vorhandene Diskriminierungen nicht nur zu
78 übernehmen, sondern möglicherweise sogar zu verschär-
79 fen. Manche Diskriminierungen entstehen bereits bei der
80 Konzeption eines Künstliche Intelligenz Systems: Die Art
81 und Weise, wie eine Künstliche Intelligenz Software ei-
82 ne Entscheidung trifft, hängt von dem Datensatz ab, der
83 ihm zugrunde gelegt wird. Meistens werden als Daten-
84 sätze Erfahrungswerte aus der Vergangenheit herangezo-
85 gen. Unbewusst werden dadurch in der Gesellschaft eta-
86 blierte Vorurteile in die Künstliche Intelligenz Software
87 übertragen, indem problematische Trainingsdaten ausge-
88 wählt werden. Sind diese überwiegend männlich, lernt
89 der Algorithmus, Bewerbungen von Männern besser zu
90 bewerten als diejenigen von Frauen. Auf technischem We-
91 ge setzt das KI-System bestehende Diskriminierungen so-
92 mit effektiv durch.

93
94 KI Systeme bergen somit das Potential, bereits vorhande-
95 ne Diskriminierungen nicht nur zu übernehmen, sondern
96 sogar zu verschärfen. Ein weiteres Beispiel ist die vom ös-
97 terreichischen Arbeitsmarktservice eingesetzte Software
98 die Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt grundsätz-
99 lich negativ einstufte. Die KI lernte anhand von vergan-
100 genen Arbeitsmarktsituationen, dass es Frauen auf dem

101 Arbeitsmarkt schwerer haben, und projizierte dies auf die
102 Zukunft. In der Folge erhielten Frauen weniger Förderun-
103 gen.

104

105 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist die
106 wichtigste Rechtsgrundlage gegen Diskriminierungen.
107 Für Diskriminierungen enthält das Allgemeine Gleichbe-
108 handlungsgesetz (AGG) konkrete Benachteiligungsverbo-
109 te (§ 19 AGG). Die bestehenden Diskriminierungsverbo-
110 te (GG, AGG) der analogen Welt müssen auch für die di-
111 gitale Welt gelten. Es gibt eine Diskussion, ob das AGG
112 an die neuen technischen Möglichkeiten angepasst wer-
113 den muss oder ob es in der jetzigen Form ausreicht. Wenn
114 ein Bewerber oder eine Bewerberin bei einem Bewer-
115 bungsverfahren unter Einsatz eines KI-Systems abgelehnt
116 wird, sind Schadensersatzklagen auf Grundlage des Allge-
117 meinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vorprogram-
118 miert. Die Rechtsdurchsetzung mit dem AGG bei algo-
119 rithmischen Entscheidungsprozessen ist kaum möglich:
120 Betroffene müssen selbst Indizien vortragen, aus denen
121 auf eine unzulässige digitale Benachteiligung geschlos-
122 sen werden kann. Die Entscheidungsstruktur des Algorith-
123 mus und deren Wirkweise vollzieht sich jedoch „im Hin-
124 tergrund“, so dass für Betroffene nicht erkennbar ist, wel-
125 che Kriterien hier eine Rolle spielen. Wenn diese Entschei-
126 dungsprozesse außerdem nicht hinreichend nachvollzieh-
127 bar und transparent sind, lassen sich solche Diskriminie-
128 rungen nur schwer erkennen. Bei einer automatisierten
129 Personalauswahl mithilfe sogenannter „Künstlicher Intel-
130 ligenz“-Systeme muss etwa geklärt werden, nach wel-
131 chen Kriterien der Algorithmus die geeigneten Bewerbe-
132 rinnen und Bewerber auswählt. Grundlage hierfür ist das
133 Mitbestimmungs- und Kontrollrecht des Betriebsrats auf
134 die Gestaltung der Auswahlrichtlinien. Dafür benötigen
135 die Betriebsräte mehr Transparenz – von Anfang an. Klar
136 ist auch, dass bestimmte Auswahlkriterien von vornherein
137 aus ethischen Gründen ausgeschlossen sein müssen, wie
138 zum Beispiel das automatische Herausfiltern vermeintli-
139 cher „Low Performer“. Außerdem muss in Unternehmen
140 mit Betriebsräten berücksichtigt werden, dass diese bei
141 der Installation eines KI-Recruiting Systems mit Sicherheit
142 mitbestimmen wollen. So haben Betriebsräte nach §87
143 Abs. 1 Nr.6 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei der Ein-
144 führung und Anwendungen von technischen Einrichtungen.
145 Im Rahmen von § 95 BetrVG besteht auch ein Mitbe-
146 stimmungsrecht des Betriebsrates, wenn der Arbeitgeber
147 generelle Auswahlrichtlinien entwickelt. die als Grundla-
148 ge für die Entscheidung der KI dienen sollen.