




People Analytics und Diskriminierung

LABOR.A 2020 - Markt der Möglichkeiten

Sonja Köhne & Miriam Klöpfer



Menschen werden täglich Opfer von Diskriminierung.
Auch der Bereich der Personalverwaltung ist nicht
diskriminierungsfrei.

Menschen diskriminieren andere auf Grund von z. B. Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Herkunft oder Sexueller Orientierung.



Auch wenn immer mehr Menschen ein Bewusstsein dafür entwickeln, ist das Problem weiterhin existent und kann von automatisierten Personalmanagement Anwendungen sogar verstärkt werden.



Beispiel:

In einer Firma soll eine automatisierte Anwendung dabei helfen, ungewollte Personal-Fluktuation zu verringern. Dafür sollen Risikogruppen und -personen ermittelt werden.

Als Grundlage für die Ermittlung dienen historische Personal-Daten aus der Firma selbst.

Was die Anwendung nicht berücksichtigen kann: In der Firma herrscht grundsätzlich eine eher misogynen - frauenfeindlichen - Atmosphäre. Diese ist der Grund für die vielen Kündigungen der jungen Frauen, die sich in der Firma nicht wohl gefühlt haben.



Die Anwendung gibt jetzt korrekterweise an, dass junge Frauen in der Firma überdurchschnittlich oft kündigen. Dadurch ist mittlerweile auch ein Ungleichgewicht entstanden, und in den gehobeneren Positionen finden sich fast ausschließlich männliche Angestellte. Außerdem investiert die Firma mittlerweile viel Geld und Zeit, um die vakanten Positionen, die durch die Kündigungen der jungen Frauen regelmäßig entstehen, wieder zu füllen.



Im Personalbüro kommt dann diese Information an:
Junge Frauen kündigen sehr oft, ihr solltet weniger junge Frauen einstellen.

Die strukturelle Diskriminierung, die Frauen bisher in der Firma erfahren haben, führt dann also in diesem Beispiel dazu, dass sie gar nicht mehr eingestellt werden.

Da die Grundlage für diese Entscheidung von einem System getroffen wurde, könnten sich jetzt sogar noch viele der diskriminierenden Männer im Recht fühlen - da das vermeintlich neutrale System ihre Weltanschauung scheinbar bestätigt.



Diskriminierung durch automatisierte Anwendungen

<https://www.manager-magazin.de/unternehmen/banken/apple-card-sexistisch-aufsicht-untersucht-vorwuerfe-nach-viralen-tweets-a-1295773.html>

<https://www.zeit.de/arbeit/2018-10/bewerbungsroboter-kuenstliche-intelligenz-amazon-frauen-diskriminierung>

<https://www.sueddeutsche.de/digital/diskriminierung-algorithmen-kit-verwaltung-1.4641557>

https://www.haufe.de/personal/hr-management/kuenstliche-intelligenz-diskriminierung-durch-algorithmen_80_502506.html