

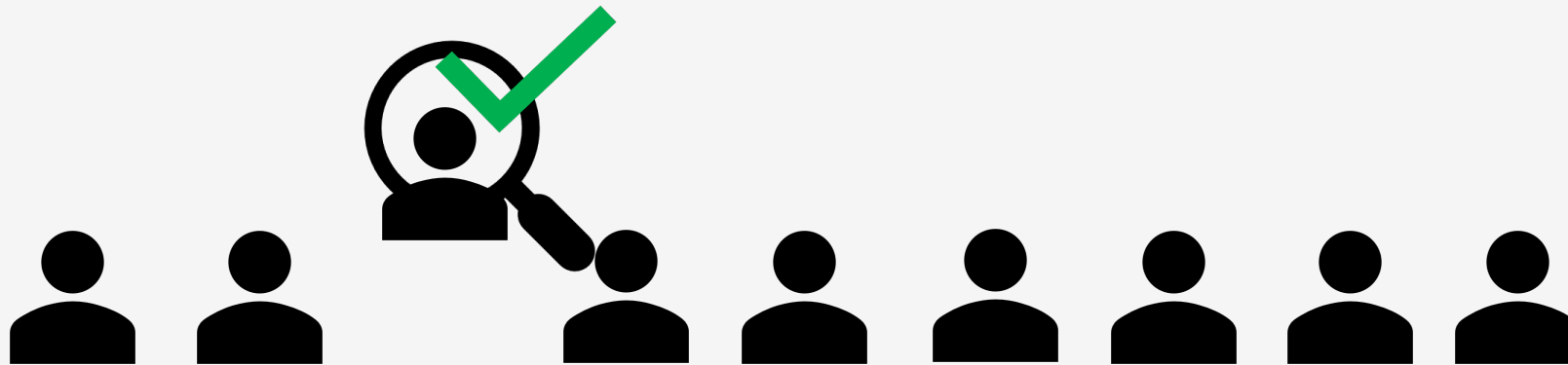


Big Nudging im Bewerberauswahlverfahren - neue Regelungen im Entwurf der KI-Verordnung

Sabrina Schomberg (Universität Kassel)
Torben Jan Barev (Universität Kassel)



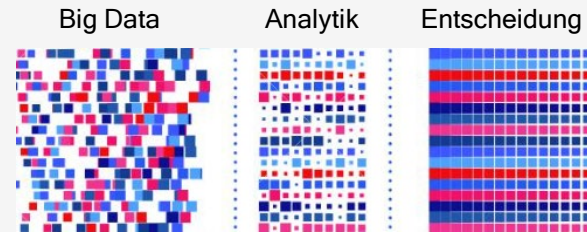
U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T



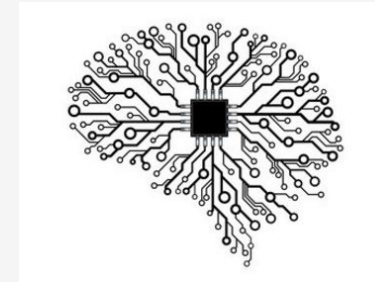
Digitale Transformation verändert Recruiting-Prozesse



Digitale
Arbeitsumgebungen
sind allgegenwärtig



Big Data-Analytik



Künstliche
Intelligenz

...

- Daten können schneller und in größerem Umfang als je zuvor gesammelt, aggregiert und analysiert werden.

KI in der Rekrutierung?

Handelsblatt

Forbes

Umfrage unter 6600

Von Digitali
Wofür Ihre
hat

Personaler kenne
Dadurch werden s
Bewerber sind da

02.07.2021 | von Laz

Jun 16, 2021, 07:40am EDT | 2.6

Is AI The A Recruiting



David Windley
Forbes Human
COUNCIL POST | M
Leadership

The New York Times

TheUpshot

ROBO RECRUITING

Can an Algorithm Hire Better Than Human?



By **Claire Cain Miller**

June 25, 2015

The New York Times

OPINION

Beware of Automated Hiring

It won't end employment discrimination. In fact, it could make it worse.

Oct. 8, 2019



Portishead1/E+, via Getty Images



By **Ifeoma Ajunwa**

Dr. Ajunwa is an expert on employment and labor law.



Nudging & Big Nudging



- *Nudge* = ein Konzept, um „das Verhalten von Menschen zu beeinflussen, ohne dabei auf Verbote und Gebote zurückzugreifen oder ökonomische Anreize verändern zu müssen.“ (*Thaler/Sunstein*)
- Beim *digitalen Nudging* wird dieses Konzept auf den digitalen Raum übertragen und entsprechende Designelemente in der Benutzeroberfläche verwendet, um das Verhalten der Nutzer zu lenken.

Nudging + Big Data = Big Nudging

Nudging: ein freiheitserhaltender Ansatz, der darauf abzielt, das Verhalten der Menschen auf vorhersehbare Weise zu verändern, ohne ihnen Optionen zu verbieten oder ihre wirtschaftlichen Anreize wesentlich zu verändern

Digitales Nudging: Verwendung von Elementen der digitalen Bedienoberfläche zur Lenkung des Verhaltens der Menschen in digitalen Entscheidungsarchitekturen (Weinmann et al. 2016)

Smartes Digitales Nudging: Individuelle Anpassung der Nudge Elemente auf Nutzer, System oder Kontext

Mögliche smarte Komponenten:

Individuelle
Ansprache

Personalisierte Unterstützung
anhand der Zielgruppe

Zu Grunde liegende Mechanismen des Privacy Nudgings



Dual-Process Theory



Im Alltag haben Nutzer selten ausreichend Zeit und Informationen zur Verfügung um alle Alternativen abwägen zu können.

Daher verwenden Individuen:

Heuristiken

- Heuristiken sind verkürzte kognitive Operationen, welche die Komplexität des Entscheidungsprozess verringern

Biases

- Heuristiken können zu Bias führen, welche systematische Fehler der Informationsverarbeitung sind

Zum Beispiel:

Verfügbarkeitsheuristik

- Persönliche Daten werden häufig preisgegeben, da das Risiko einer Verletzung der Privatheit mental nur schwer greifbar ist. (Weinmann et al. 2016)
- Privacy Nudges können Individuen über die Risiken und Konsequenzen ihres Handelns aufklären

Status Quo Bias

Privat

Geschlossene Channels sind nur auf Einladung zugänglich und erscheinen nicht in der Channel-Liste.



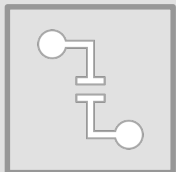
75 % deiner Kollegen geben ihre Telefonnummer nicht an.



KI-Verordnung (Kommissionsentwurf)



Weltweit erster Rechtsrahmen für Künstliche Intelligenz (KI)



Einige Parallelen zur DSGVO: Transparenzpflichten, praktische Durchsetzung der Regelungen zur KI erfolgt dezentral durch Mitgliedstaaten, Bußgelder sind angeglichen



Risikobasierte Regulierung von KI: Je höher die Gefahren, desto höher auch die Anforderungen an KI

Verbotene KI-Systeme

- Art. 5 KI-VO-E verbietet bestimmte KI-Anwendungen (unannehmbares Risiko)
- z. B. Social Scoring

Hochrisiko-KI-Systeme

- Art. 6-51 KI-VO-E
- KI-Systeme mit hohem Risiko müssen hohen technischen und organisatorischen Anforderungen genügen (Art. 8-15 KI-VO-E),
- z. B. Risikomanagementsystem (Art. 9 KI-VO-E).

Bestimmte KI-Systeme

- Besondere Transparenzpflichten für KI-Systeme, die mit natürlichen Personen interagieren (unabhängig vom Risiko) gem. Art. 52 KI-VO-E
- z. B. für Emotionserkennungsoftware oder Deepfakes

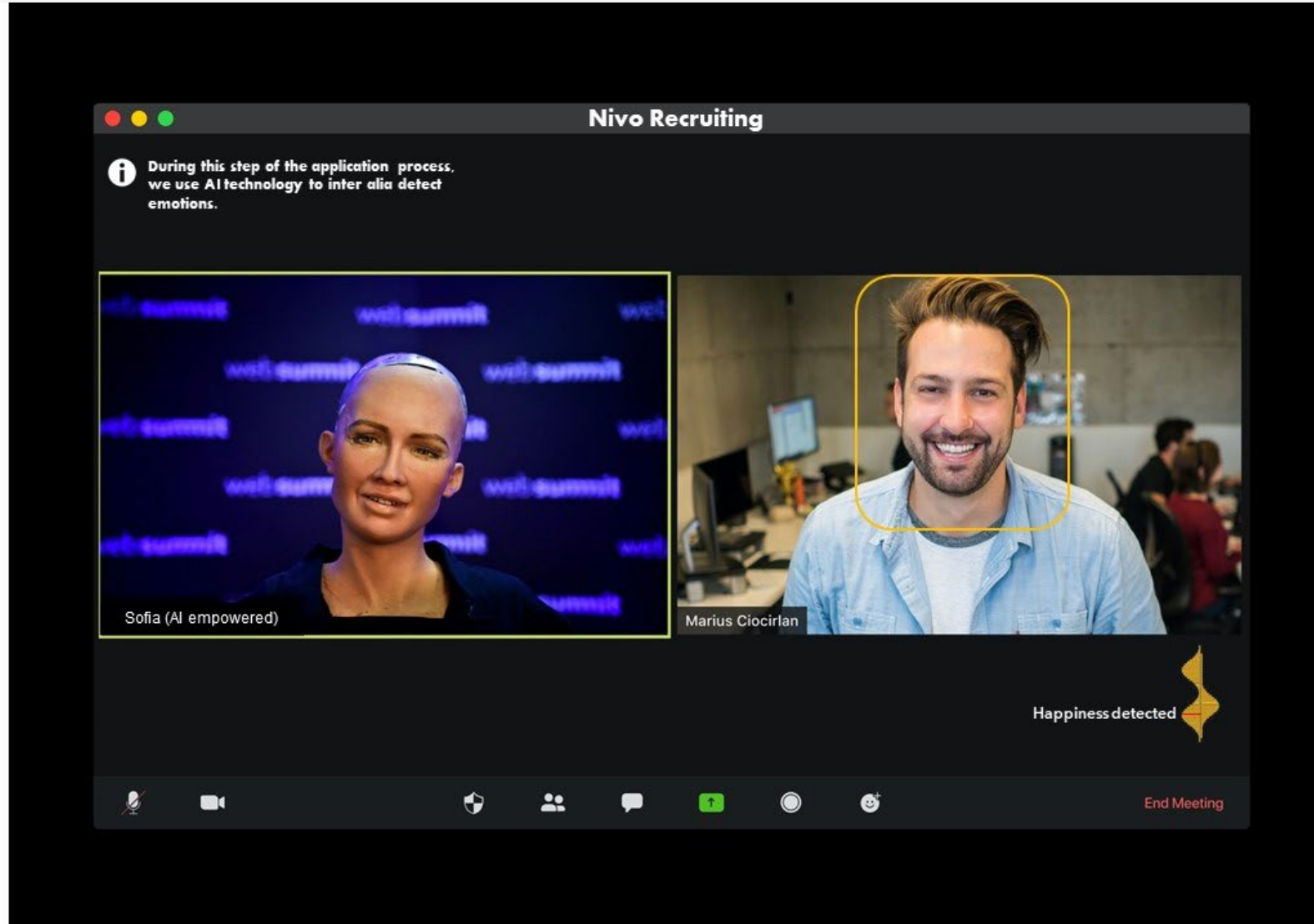
Verhaltenskodizes

- Art. 69 KI-VO-E Verhaltenskodizes
- Anbieter von KI-Systemen, die kein hohes Risiko darstellen, sollen die Anforderungen an Hochrisiko-KI-Systeme freiwillig anwenden

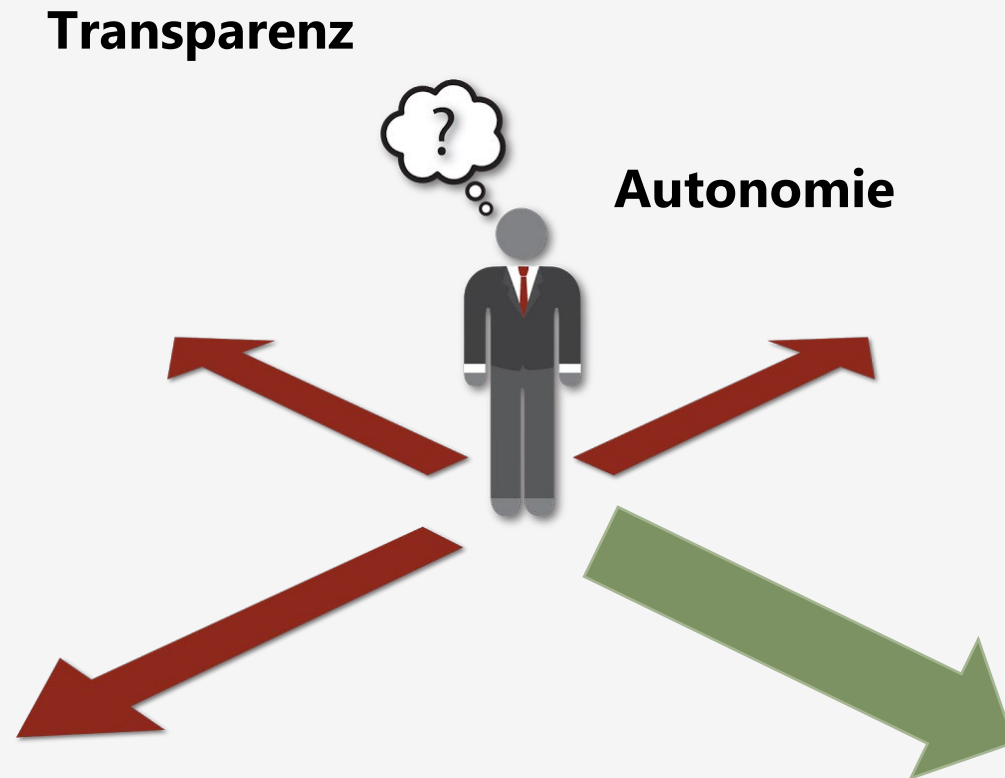
- Big Nudging nicht grundsätzlich in KI-VO-E geregelt
Artikel 5 Abs. 1 lit. a) verbietet zwar “die Verwendung eines KI-Systems, das Techniken der unterschweligen Beeinflussung außerhalb des Bewusstseins einer Person einsetzt, um das Verhalten einer Person in einer Weise wesentlich zu beeinflussen”, aber nur, wenn diese Beeinflussung bei einer Person „physische oder psychische Schäden“ verursacht.
- KI-Systeme, die für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen verwendet werden sollen, sollen gem. Art. 6 Abs.2 KI-VO-E iVm. Anhang III als Hochrisiko-KI-Systeme eingestuft werden.



Big Nudging im Bewerbersauswahlverfahren



- Art 88 DSGVO erlaubt es den Mitgliedstaaten spezifischere Vorschriften für personenbezogene Beschäftigungsdaten zu erlassen.
- Deutschland hat davon in § 26 BDSG Gebrauch gemacht.
- Bewerberinnen und Bewerber gelten als Beschäftigte i. S. d. § 26 BDSG und sind daher vom Beschäftigtendatenschutz mitumfasst
- Design von Benutzeroberflächen bisher rechtlich vernachlässigt – Anhaltspunkte jedoch in Art. 25 DSGVO
- In Zukunft: Transparenzpflichten für Emotionserkennung gem. Art. 52 Abs. 2 KI-VO-E





Big Nudging im Bewerberauswahlverfahren - neue Regelungen im Entwurf der KI-Verordnung

Sabrina Schomberg (Universität Kassel)
Torben Jan Barev (Universität Kassel)



U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T