

# D-2

**Titel** "Big-Data – Big Problems" – Automatisierte Bewerbungsverfahren fair gestalten

**AntragstellerInnen** Heilbronn

**Zur Weiterleitung an** Juso Bundeskongress, SPD Bundestagsfraktion

angenommen

mit Änderungen angenommen

abgelehnt

- 1 Die Digitale Revolution auf dem Arbeitsmarkt
- 2 Die Auswirkungen der digitalen Revolution und die fortschreitende Automatisierung von Arbeitsprozessen,  
3 die ursprünglich von menschlichen MitarbeiterInnen übernommen wurden bedeuten einen Umbruch für den  
4 Arbeitsmarkt. Diese Automatisierung beginnt allerdings nicht erst innerhalb eines Betriebes, sich auf die Ar-  
5 beitswelt auszuwirken:
- 6 Technische Fortschritte und Forschungsergebnisse im Bereich des "machine learnings" machen es bereits heu-  
7 te möglich, auch die Auswahl, geeigneter BewerberInnen für eine Stelle zu treffen, ohne die Beteiligung eines  
8 Menschen und ausschließlich durch Computerprogramme zu treffen.
- 9 Eine solche Technologie ermöglicht es, gerade großen Unternehmen, die in reaktion auf ihre Stellenausschrei-  
10 bungen eine Vielzahl von Bewerbungen erhalten, diese schnell, effizient und vor allem kostengünstig vorzu-  
11 sortieren.
- 12 Dabei werden entsprechende Programme mit zunehmenden Datenmengen immer präziser. So besteht über  
13 den Bewerbungsprozess hinaus die Möglichkeit, die Leistungen der eingestellten ArbeitnehmerInnen zu mes-  
14 sen und diese dem System wieder zuzuführen. Das macht es möglich, gezielt die Merkmale neuer KandidatIn-  
15 nen mit denen der bisherigen "Top-Performer" zu vergleichen und danach auszuwählen.
- 16 Maschinen sind frei von Vorurteilen?
- 17 Grundsätzlich werten Computerprogramme Bewerbungen vollständig neutral und nur anhand der Informa-  
18 tionen aus, die ihnen aus früheren Datensätzen vorliegen. Die Gefahr einer Diskriminierung aufgrund äußerer  
19 Merkmale, wie Hautfarbe, Geschlecht oder Herkunft erscheint daher nicht gegeben zu sein.
- 20 Gerade aus dieser Auswertung großer Datensätze und deren Bezug auf Einzelfälle resultiert allerdings ein  
21 erhebliches Risiko der Diskriminierung. "Maschinelles Lernen" entgegen der weitläufigen Überzeugung nicht  
22 neutral, sondern wird durch menschliche Verhaltensweisen stark beeinflusst.
- 23 Entscheidet ein Algorithmus auf der Grundlage der bereits vorhandenen Daten, so ist es wahrscheinlich, dass  
24 BewerberInnen, deren Profile große Schnittmengen mit dem Profil der bisherigen MitarbeiterInnen haben  
25 eher eingestellt werden, als solche, die von diesem Profil abweichen. Statt Vielfalt zu fördern, indem Ent-  
26 scheidungen neutral getroffen werden reproduziert sich auf diese Weise die vorherige Struktur immer wieder  
27 selbst.
- 28 Gleichzeitig wird es aufgrund der scheinbaren Neutralität solcher Programme und der, für die BewerberInnen  
29 undurchsichtigen Arbeitsweise der Algorithmen einfach, tatsächlich entstandene Diskriminierung zu verschlei-  
30 ern.
- 31 Die politischen Konsequenzen
- 32 Die digitale Revolution lässt sich nicht aufhalten. Gerade deswegen muss sie von politischer Seite gestaltet  
33 werden, indem die entsprechenden Forschungs- und vor allem Anwendungsbereiche reguliert und regelmäßig  
34 überprüft werden.

35 Hierzu ist es notwendig, unabhängige Stellen zu schaffen, die eine neutrale Überprüfung und damit den Schutz  
36 der ArbeitnehmerInnen vor Diskriminierung garantieren.

37 Wir fordern daher:

38 Die Verpflichtung von Unternehmen, ihren Bewerbungsprozess offenzulegen und für alle potentiellen BewerberInnen vor der Bewerbung einsehbar zu machen.

40 Sofern vorhanden muss die ArbeitnehmerInnen-Vertretung des jeweiligen Unternehmens vor dem Einsatz  
41 eines automatisierten Bewerbungsverfahrens an der Entscheidung über dessen Einführung beteiligt werden.  
42

43 Eine Normierung digitaler Bewerbungsverfahren und regelmäßige Überprüfungen der verwendeten Software  
44 durch unabhängige Stellen.

45 Die Kontrolle der für die Überprüfungen zuständigen Stellen durch das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz (BMJV).

47 Die Schaffung eines Prüfsiegels, das nach für die BewerberInnen transparenten Maßstäben vergeben wird  
48 und die Unbedenklichkeit der verwendeten Algorithmen zertifiziert.

49 Die Möglichkeit für VerbraucherInnen-Schutzverbände, im Rahmen einer Verbandsklage gegen die Verwendung  
50 unzulässiger und diskriminierender Programme im Bewerbungsverfahren vorzugehen und das betreffende  
51 Unternehmen zur Unterlassung und Beseitigung möglicher Diskriminierung zu verpflichten

52 Die Prüfung, in welcher Form und welchem Umfang die Schaffung oder Erhöhung entsprechender Bußgelder  
53 für Verstöße gegen Datenschutzauflagen und Diskriminierungsverbote möglich und notwendig ist.

54 Insbesondere die Prüfung, inwiefern die Schaffung von Bußgeldern möglich ist, die nicht als Festbetrag, sondern  
55 in Relation zum gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des betroffenen Unternehmens verhängt  
56 werden.

57

58 **Begründung**

59 Erfolgt mündlich.