

Dokumentation zum Modul:“Bewerbungsverfahren SamtpfotenRein”

Lernziele des Workshops

Im Verlauf dieses Workshops sollen die Teilnehmenden

- die Funktionsweise und Herausforderungen von KI im Kontext von Bewerbungen verstehen
- ethische Aspekte wie Fairness, Objektivität und Vorurteile in Bewerber*innen-KI-Systemen reflektieren
- überlegen, wie KI-Systeme in realen Bewerbungsprozessen eingesetzt werden sollten
- durch den Perspektivenwechsel zwischen Bewerber*innen und Personaler*innen unterschiedliche Herausforderungen und Sichtweisen nachvollziehen
- Verständnis für die subjektive Natur von Bewertungen entwickeln.
- Durch Gruppendiskussionen unterschiedliche Meinungen und Erfahrungen austauschen
- kritisches Denken und Reflexion über die Nutzung von KI in Bewerbungsverfahren fördern.

Vorbereitung

Um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten, ist es wichtig, dass den Teilnehmenden Zugang zu einem internetfähigen PC ermöglicht wird. Optimalerweise sollte auf diesen Computern bereits die Bewerber*innen-Ranking-Seite geöffnet sein. Falls dies nicht möglich ist, kann eine detaillierte Anleitung zur Eingabe der URL zur Verfügung gestellt werden, beispielsweise durch eine gut sichtbare Darstellung auf einer Tafel. Im nächsten Schritt erhalten die Teilnehmenden das Inserat einer Ausbildungsstelle als Industriekaufmann/Industriekauffrau des fiktiven Reinigungsunternehmens SamtpfotenRein (SPR), fünf Bewerbungen sowie fünf zugehörige Blätter, die mit den Namen der Personen aus den Bewerbungen beschriftet sind. Diese Dokumente können entweder direkt ausgehändigt werden oder schon auf den Tischen der Teilnehmenden bereitliegen. Es handelt sich hierbei um sorgfältig konzipierte, fiktive Personas. Zusätzlich sollten Schreibblätter und Stifte für die Teilnehmenden bereitgestellt werden, um Notizen oder Bewertungen zu den Bewerbungen festhalten zu können.

Ablauf

1. Einführungsphase (10-15 Minuten)

Begrüßung der Teilnehmenden (1-2 Minuten):

Zu Beginn des Workshops sollten alle Anwesenden in einer freundlichen und einladenden Atmosphäre begrüßt werden. Es ist wichtig, den Teilnehmenden zu versichern, dass dieser Workshop ein sicherer Raum für offene Fragen und Diskussionen ist. Darüber hinaus sollten sich die Workshopleiter*innen kurz vorstellen. Ein Beispiel für eine Begrüßungsansprache könnte sein:

“Hallo zusammen! Schön, dass ihr alle hier seid. Ich heiße Fiona und bin Studentin der Wirtschaftsinformatik. Ich möchte, dass ihr wisst, dass dieser Workshop ein Ort ist, an dem alle Fragen und Gedanken willkommen sind.”

Was ist eine KI? (2-3 Minuten):

Künstliche Intelligenz (KI) ermöglicht es Maschinen, Aufgaben zu erledigen, die normalerweise menschliche Intelligenz erfordern. Sie kann durch Daten "lernen" und mit mehr Daten immer genauer werden.

Bild eines Gehirns (Präsentation):

Eine KI ist mehr als nur ein Computer, aber kein Übermensch.

CPU-Kern

Ein CPU-Kern ist das Verarbeitungszentrum eines Computers und bildet die Grundlage für alle Rechenoperationen, die eine KI ausführt. Die Rechenleistung und die Effizienz der CPU beeinflussen direkt die Leistungsfähigkeit der KI, da komplexe Algorithmen und Berechnungen durchgeführt werden müssen, um Muster zu erkennen und Entscheidungen zu treffen.

Schaltkreis

Künstliche Intelligenz ist untrennbar mit der Hardware verbunden, auf der sie läuft. Dies umfasst nicht nur die CPU, sondern auch Platinen und verschiedene Elektrobauteile. Diese physische Infrastruktur ist entscheidend, um die immense Rechenleistung bereitzustellen, die KI-Anwendungen erfordern.

Code:

Hinter jeder KI steht ein komplexer Programmcode. Dieser Code wird von Programmierern geschrieben und enthält die Algorithmen, die die KI in die Lage versetzen, Daten zu verarbeiten und daraus Erkenntnisse zu gewinnen. Ohne diesen Code könnte die KI keine Berechnungen durchführen oder Entscheidungen treffen.

Netzwerkverbindungen

KI-Systeme sind in der Regel mit anderen Computern und Netzwerken verbunden. Diese Netzwerkverbindungen, insbesondere das Internet, ermöglichen den Austausch von Daten und Ergebnissen zwischen verschiedenen Systemen.

Daten

KI-Systeme benötigen umfangreiche Informationen über die Welt und die spezifischen Bereiche, in denen sie eingesetzt werden sollen. Diese Daten bilden die Basis für das Lernen und die Weiterentwicklung der KI. Durch den kontinuierlichen Zugang zu neuen Daten kann sich die KI an veränderte Bedingungen anpassen und ihre Fähigkeiten verbessern.

Interaktive Diskussion

Welche Beispiele von KI-Nutzung kennt ihr denn? Diese Frage dient dazu, die Teilnehmer*innen zu motivieren, über ihre eigenen Erfahrungen und Beobachtungen nachzudenken und sie in die Diskussion einzubringen. Dies fördert ein tieferes Verständnis

und zeigt die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten von KI in verschiedenen Bereichen auf. Ein Beispiel ist Siri, die Sprachanfragen auf dem Smartphone beantwortet. Ein anderes Beispiel ist ChatGPT, mit dem man chatten kann und das einem auf Fragen ziemlich intelligent antworten kann. Beide nutzen KI, um menschenähnliche Interaktionen zu ermöglichen (Wuttke, 2023).

Unterschiede zwischen Kriterien und Vorurteilen im Bewerbungsprozess (5 Minuten):

Bevor näher über KI im Bewerbungsprozess gesprochen wird, ist wichtig, die Unterschiede zwischen den objektiven Kriterien und den potenziellen Vorurteilen Rekrutierer*innen zu verstehen.

Kriterien:

1. Berufserfahrung und Bildungsniveau:

- Die KI bewertet die Berufserfahrung und das Bildungsniveau der Bewerber*innen anhand festgelegter Maßstäbe. Beispielsweise könnte sie die Anzahl der Jahre in einer bestimmten Branche oder das Vorhandensein bestimmter Abschlüsse berücksichtigen.
- Beispiel: Ein*e Bewerber*in mit einem Masterabschluss und fünf Jahren Erfahrung in einer relevanten Position wird objektiv höher bewertet als ein*e Bewerber*in mit nur einem Bachelorabschluss und zwei Jahren Erfahrung.

2. Fähigkeiten und Kompetenzen

- Kriterium: Die KI analysiert spezifische Fähigkeiten und Kompetenzen, die in den Bewerbungsunterlagen genannt werden, wie Programmierkenntnisse oder Projektmanagementfähigkeiten.
- Beispiel: Ein*e Bewerber*in, der*die im Lebenslauf spezifische Programmiersprachen wie Python und JavaScript erwähnt, wird höher eingestuft als jemand, der keine solche Fähigkeiten angibt.

3. Sprachliche Ausdrucksfähigkeit

- Kriterium: Die KI bewertet die sprachliche Ausdrucksfähigkeit anhand von Grammatik, Sprachverständnis und Wortwahl in Anschreiben oder Motivationsschreiben.
- Beispiel: Ein*e Bewerber*in, der*die ein fehlerfreies und gut strukturiertes Anschreiben einreicht, erhält eine bessere Bewertung als ein*e Bewerber*in mit vielen grammatikalischen Fehlern.

(Menschliche) Vorurteile:

1. Äußerlichkeiten

Vorurteil: Menschliche Rekrutierer*innen könnten Bewerber*innen aufgrund ihres Erscheinungsbildes, ihrer Kleidung oder anderer äußerlicher Merkmale bevorzugen oder benachteiligen.

Beispiel: Ein*e Bewerber*in, der*die bei einem Vorstellungsgespräch in formeller Kleidung erscheint, könnte unbewusst bevorzugt werden gegenüber ein*er Bewerber*in in weniger formeller Kleidung, obwohl dies keinen Einfluss auf die tatsächliche Qualifikation hat.

2. Ähnlichkeits-Vorurteil

Vorurteil: Rekrutierer*innen könnten Bewerber*innen bevorzugen, die ihnen selbst ähnlich sind, sei es durch gemeinsame Interessen, Bildungshintergrund oder kulturelle Merkmale.

Beispiel: Ein*e Rekrutierer*in, der*die selbst an derselben Universität wie die Bewerber*innen studiert hat, könnte diese unbewusst bevorzugen, unabhängig von deren tatsächlicher Eignung für die Position.

3. Konfirmationsbias:

Vorurteil: Informationen könnten so interpretiert werden, dass sie bestehende Überzeugungen der Rekrutierer*innen bestätigen.

Beispiel: Wenn ein*e Rekrutierer*in glaubt, dass ältere Bewerber*innen weniger anpassungsfähig sind, könnte er*sie dazu neigen, Informationen in der Bewerbung eines älteren Kandidat*in negativ zu interpretieren, selbst wenn diese objektiv betrachtet keinen Grund zur Ablehnung darstellen.

Zusammenfassend

Die wesentlichen Unterschiede zwischen den objektiven Kriterien der KI und den potenziellen Vorurteilen menschlicher Rekrutierer*innen liegen in der Art und Weise, wie die Bewertungen vorgenommen werden. Während KI-Systeme festgelegte und transparente Kriterien anwenden, die auf relevanten beruflichen Qualifikationen basieren, sind menschliche Rekrutierer*innen anfällig für subjektive Eindrücke und unbewusste Vorurteile.

Chancen und Herausforderungen von KI bei der Bewerberauswahl (1-2 Minuten):

Im modernen Bewerbungsprozess kommen zunehmend KI-Systeme zum Einsatz, die Bewerbungen effizient und objektiv analysieren sollen. Diese Systeme bewerten Kandidat*innen anhand festgelegter Kriterien, um menschliche Vorurteile zu minimieren. Allerdings ist es entscheidend zu verstehen, dass KI-Systeme nur so gut sind wie die Daten, mit denen sie trainiert werden. Wenn diese Daten bereits Vorurteile enthalten, kann die KI diese Vorurteile übernehmen und sogar verstärken. Das bedeutet, dass eine unsachgemäße oder voreingenommene Datengrundlage dazu führen kann, dass die KI Entscheidungen trifft, die bestimmte Gruppen von Bewerber*innen ungerechtfertigt benachteiligen. Daher ist es von größter Bedeutung, die Datenquellen und Trainingsmethoden kritisch zu überprüfen und sicherzustellen, dass sie frei von Vorurteilen sind (IQB Career Services, 2023). Ein markantes Beispiel hierfür ist die Benachteiligung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts bei KI-unterstützten Bewertungsprozessen, wie sie beispielsweise bei Amazon aufgetreten sind (Zeit Online, 2018). Das unterstreicht die Notwendigkeit, mögliche Verzerrungen und Ungleichheiten bei der Nutzung von KI für Ranking-Zwecke mitzudenken.

Überblick zu dem geplanten Ablauf des interaktiven Partes (2-3 Minuten):

- Kurze Erläuterung der nächsten Schritte: Manuelles Ranking (10 Min), Diskussionsrunde (15 Min), KI-basiertes Ranking (40 Min), Diskussion & Reflexionsfragen (15 Min), Abschlussrunde (10 Min)

2. Manuelles Bewerber*innen-Ranking (10 Minuten):

Die Teilnehmenden erhalten nun 10 Minuten Zeit, um sich die Ausbildungsanzeige und die fünf Bewerbungen durchzulesen und dann eine eigene Rangfolge zu erstellen. Hierfür nutzen sie die Blätter mit den Namen der Bewerber*innen-Personas, auf denen rechts oben ein Feld vorgesehen ist, um den jeweiligen Rang der Persona einzutragen.



Es wird empfohlen, die Teilnehmenden zu bitten, ihre Entscheidungen zu begründen, also zu erklären, warum sie bestimmte Personen in einer bestimmten Reihenfolge platziert haben. Sie sollten dazu angeregt werden, eigene Kriterien zu entwickeln und zu reflektieren, warum sie bestimmte Personen besonders geeignet finden.

Man hat die Wahl, den Teilnehmenden entweder keine spezifischen Kriterien vorzugeben, um ihre Entscheidungsfindung vollständig eigenständig zu gestalten, oder ihnen eine Liste von Kriterien als Leitfaden zu präsentieren. Diese Kriterien könnten beispielsweise von der interaktiven Webseite übernommen werden und umfassen:

1. Schulabschluss
2. Praktikumserfahrung
3. Sicherheit im Umgang mit Zahlen
4. Sprachliche Ausdrucksweise
5. Interesse an kaufmännischen Vorgängen
6. Teamfähigkeit
7. Entfernung zum Arbeitsort
8. Hobbies

Die Teilnehmenden können entweder die vorgegebenen Kriterien verwenden, eigene Kriterien entwickeln oder eine Kombination aus beidem wählen. Es steht den Teilnehmenden offen, ob sie eine eher grobe, intuitive Bewertung vornehmen möchten, oder ob sie ein detaillierteres Punktesystem anwenden möchten (bspw. eine Skala von 1 bis 10). Diese Flexibilität ermöglicht es allen Teilnehmenden, einen individuellen Ansatz zu wählen, der der persönlichen Sicht- und Beurteilungsweise entspricht.

Diese Vorgehensweise soll die Teilnehmenden dazu anregen, über die verschiedenen Aspekte und Herausforderungen der Bewertung von Bewerber*innen nachzudenken und zu erkennen, wie unterschiedlich die Bewertungskriterien und -methoden sein können. Es bietet auch eine wertvolle Perspektive darauf, wie subjektiv und vielfältig der Bewertungsprozess sein kann, und hilft dabei, ein tieferes Verständnis für die Komplexität von Entscheidungsfindungsprozessen in der realen Arbeitswelt zu entwickeln.

Diskussion des manuellen Rankings (15 Minuten):

Nachdem die Teilnehmenden ihre individuellen Rankings erstellt haben, wird eine Diskussionsrunde anberaumt. Diese beleuchtet die verschiedenen Herangehensweisen und Perspektiven im Bewertungsprozess. Je nach Gruppengröße können einige Personen

gebeten werden, ihr Ranking vorzustellen und zu erläutern, wie und warum sie die Bewerber*innen in dieser Reihenfolge eingeordnet haben.

Es ist wichtig, zu Beginn der Diskussion zu betonen, dass es bei dieser Übung kein 'richtig' oder 'falsch' gibt. Ziel ist es vielmehr, die Vielfalt der Bewertungskriterien und -methoden zu erkunden und zu verstehen, wie subjektive Faktoren die Beurteilung beeinflussen können.

Die Teilnehmenden sollen teilen, ob und welche eigenen Kriterien sie entwickelt haben, falls sie sich nicht an den vorgegebenen Kriterien orientiert haben. Es ist auch interessant zu erfahren, ob sie ein punktebasiertes System verwendet oder eher intuitiv entschieden haben. Zusätzlich können die Teilnehmenden reflektieren, ob bestimmte Aspekte der Bewerbungen sie zu Rückschlüssen auf die Eignung der Person für den Ausbildungsberuf veranlasst haben.

Diese Diskussion bietet eine wertvolle Gelegenheit, verschiedene Blickwinkel zu verstehen und zu sehen, wie unterschiedlich die Kriterien und Bewertungen ausfallen können, selbst wenn alle dieselben Informationen zur Verfügung haben. Es wird ein tieferes Verständnis für die Komplexität und Subjektivität von Bewertungsprozessen vermittelt. Dieses Wissen ist besonders relevant, um Entscheidungen in realen Rekrutierungsprozessen nachvollziehen zu können.

Zusatzaufgabe: Für Teilnehmende die früher fertig sind:

1. Die Teilnehmende wählen eines der Bewerber*innen-Profile aus, das während des manuellen Rankings verwendet wurde.
2. Sie verfassen stichpunktartig eine fiktive Rückmeldung, die folgende Elemente enthalten sollte:
 - **Positive Aspekte:** Was hat die Bewerber*in gut gemacht? Welche Teile der Fähigkeiten oder des Anschreibens waren besonders überzeugend?
 - **Verbesserungsvorschläge:** Welche Bereiche der Bewerbung könnten verbessert werden?

3. KI-basiertes Bewerber*innen-Ranking (40 Minuten):

Denkanstöße und Fragen zur Reflexion:

Bevor die KI-basierte Bewerbungssimulation beginnt und anschließend in die Diskussionsphase übergeht, werden den Teilnehmenden einige Denkanstöße und Fragen zur Reflexion gegeben. Diese können vorab auf die Tafel geschrieben oder auf Blätter gedruckt und verteilt werden. Um eine optimale Einbindung und Verarbeitung der Informationen zu gewährleisten, empfiehlt es sich, diese Anregungen in überschaubarem Umfang zu halten, besonders wenn wir jüngere Teilnehmende in der Gruppe haben. Eine Überfrachtung mit zu vielen Fragen kann schnell überwältigend wirken. Daher sollten maximal fünf zentrale Fragen gestellt werden:

Reflexionsfragen für die Bewerber*innensicht

- Wie fühlst du dich beim Ausfüllen der Bewerbung, insbesondere beim Gedanken, dass ein Computer und keine Person deine Angaben bewertet? Wie würde sich die fiktive Person fühlen?

- Wie war es für dich, das Ranking zu sehen? Gab es Überraschungen oder Erkenntnisse?
- Wie hast du dich gefühlt, als du mit dem Vorurteil-Button experimentiert hast?
- Welche Strategien verfolgst du bei der Gestaltung deiner Bewerbung, um das Ranking zu beeinflussen?

Reflexionsfragen für die Personaler*innensicht

- Wie war es für dich, Bewerbungen aus der Perspektive einer Personaler*in zu betrachten? Gab es besondere Herausforderungen oder Erkenntnisse?
- War dir bewusst, dass heutzutage Personaler*innen oft mit KI-Unterstützung Bewerbungen durchsehen und bewerten? Wie findest du das, besonders wenn du dich selbst bewerben würdest?
- Glaubst du, dass die erste Bewertung fair und objektiv war? Welche Aspekte würdest du verbessern?
- Wie empfandest du die Aufgabe, verborgene Vorurteile zu identifizieren? War es einfach oder herausfordernd?
- Wie könnten sich diese Vorurteile in realen Bewerbungsprozessen auswirken?

Allgemeine Reflexionsfragen

- Wie hat diese Erfahrung deine Sichtweise auf den Einsatz von KI in Bewerbungsverfahren verändert?
- Wie können Firmen sicherstellen, dass ihre KI-Systeme keine unbeabsichtigten Vorurteile verstärken?
- Welche Aspekte in der KI-Bewertung sind dir besonders wichtig oder besorgniserregend?

Indem die Teilnehmenden angeregt werden, über diese Fragen nachzudenken, können sie tiefer in die Materie eintauchen und eine fundierte Grundlage für die Diskussion schaffen.

Rolle der Bewerber*innen (20 Minuten):

Die Teilnehmenden fangen in der Rolle der Bewerber*innen an.

Bewerber*innensicht

1. Bewerbungsprozess:

- Auf der Startseite wählen die Teilnehmenden die Rolle der Bewerber*in aus.

SamtpfotenRein

Wähle deine Rolle

Ich möchte mich bewerben

Ich möchte über die Bewerbungen entscheiden

Anleitung Bewerber*in

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1. Ausbildungsanzeige: | Du wirst zur digitalen Version der Ausbildungsanzeige weitergeleitet. |
| 2. Bewerbungsformular: | Klicke auf „Jetzt bewerben“ und beginne mit der Eingabe deiner Daten. |
| 3. Bewerber*innen-ID: | Gib deine Bewerber*innen-ID (BID) ein, um deine Daten zu verifizieren und automatisch einzutragen. |
| 4. Ranking: | Sieh dir nach Absenden der Bewerbung dein persönliches Ranking an. |
| 5. Bias-Button: | Experimentiere mit dem Vorurteil-Button, um zu sehen, wie unterschiedliche Vorurteile dein Ranking beeinflussen. |

- Nach der Auswahl werden die Teilnehmenden in der Rolle der Bewerber*in direkt zur Ausbildungsanzeige geleitet. Die Anzeige ist identisch mit derjenigen, die alle bereits in Papierform erhalten haben. Dies bietet den Teilnehmenden eine konsistente Informationserfahrung und ermöglicht einen direkten Vergleich zwischen der digitalen und der physischen Version der Anzeige.

Industriekaufleute (w/m/d), ABC GmbH

Was lernst du in deiner Ausbildung?

Du wirst in diversen Abteilungen, einschließlich Einkauf, Buchhaltung, Vertrieb und Personal, arbeiten und so einen Überblick über unsere internen Abläufe erhalten. Du lernst, Produkte und Dienstleistungen zu kaufen, Verhandlungen zu führen, Ausgaben zu kontrollieren und vieles mehr.

- Die Teilnehmer*innen klicken auf „Jetzt bewerben“ und gelangen zum Bewerbungsformular.

Jetzt bewerben

2. Eingabe der Bewerber*innen-ID (BID):

- Auf einer der Bewerbungen, die sie zuvor erhalten haben, finden die Teilnehmenden eine BID. Diese tragen sie ins Formular ein und klicken auf „BID abschicken“.

BID eingeben:

B001

BID abschicken

- Nach dem Abschicken füllt die Webseite automatisch die Bewerberdaten aus (Name, Alter, Bewerbungstext usw.), basierend auf der eingegebenen BID. Die Teilnehmenden müssen lediglich die Dropdownfelder für bestimmte Kriterien, wie Schulabschluss oder Mathematiknote, manuell ausfüllen.

BID eingeben:

B001

BID abschicken

Vorname

Jamie

Nachname

Schmidt

Alter

30

E-Mail Adresse

jamie.schmidt@email.com

Telefonnummer

02345 678901

Stadt

Musterdorf

Straße

Waldallee

Hausnummer

9

Postleitzahl

23456

Bewerbungstext

Hallo SAMTPFOTENVEREIN Team,

ich bin Jamie und interessiere mich für die Ausbildungsstelle in eurem Unternehmen. Mein mittlerer Schulabschluss zeigt, dass ich in Deutsch und Mathematik gute Fähigkeiten habe. Außerdem konnte ich

Schulabschluss

Mathematiknote

Deutschnote

Dauer des Praktikums
(in Wochen)

Praktikumserfahrung
(Bereich)

Entfernung zum Ausbildungsort
(in km)

✓ 1
2
3
4
5
6
7
8
9

ngen und unsere Datenschutzrichtlinie gelesen und bin damit

Bewerbung absenden

3. Ranking und Vorurteil-Button:

- Nach dem Absenden der Bewerbung sehen die Teilnehmenden ihren Platz auf der Seite Ranking, beispielsweise: „Sie sind aktuell auf Platz *** von *** Bewerber*innen.“

Sie sind aktuell auf Platz 5 von 5 Bewerberinnen.

- Mit dem „Vorurteil-Button“ können sie das Ranking verändern und sehen, wie sich dies auf ihre Position auswirkt. Jedes Mal, wenn auf den Button gedrückt wird, wird ein anderes Vorurteil miteinbezogen und der Button ändert sich. Dabei sehen sie jedoch nur das Ranking ihrer eigenen Bewerbung, nicht das der anderen Bewerbungen. Das identifizieren der Vorurteile geschieht in der Personaler*innensicht. Nähere Informationen dazu finden sich im Abschnitt der Personaler*innensicht.



Zusätzliche Aktivitäten für Bewerber*innen

Da die Bearbeitungsdauer für die Personaler*innen voraussichtlich länger sein wird, haben die Bewerber*innen die Möglichkeit, mit der Bewerbung zu experimentieren. Dies bietet ihnen eine zusätzliche interaktive Erfahrung und hält sie während der Wartezeit engagiert.

1. Experimentieren mit dem Bewerbungsformular:

- Durch Drücken des implementierten „Reload“-Buttons wird die Bewerbung gelöscht, und sie können den Prozess mit veränderten Daten wiederholen.
- Die Teilnehmenden erhalten die Gelegenheit, eine eigene Bewerbung zu kreieren. Sie können dabei eine fiktive Bewerber*innen-ID (BID) wählen, zum Beispiel 'Test', und werden gebeten, die IDs B001 bis B005 nicht zu verwenden. Diese selbst erstellte Bewerbung kann entweder besonders überzeugend oder bewusst mangelhaft gestaltet werden, um unterschiedliche Bewerbungsstile im Ranking zu erkunden. Natürlich sehen sie immer nur, wie sie selbst gerankt wurden.

2. Erkundung der Auswirkungen auf das Ranking:

- Das Experimentieren mit dem Ranking ermöglicht den Teilnehmer*innen ein tieferes Verständnis dafür, wie bestimmte Bewerbungsdetails das Ergebnis beeinflussen können.

Rolle der Personaler*innen (20 Minuten):

Die Teilnehmenden nehmen als nächstes die Rolle der Personaler*innen ein.

1. Rollenauswahl

- Auf der Startseite wählen die Teilnehmenden die Rolle der Personaler*in aus.

Bewerbungsverfahren SamtpfotenRein

Wähle deine Rolle

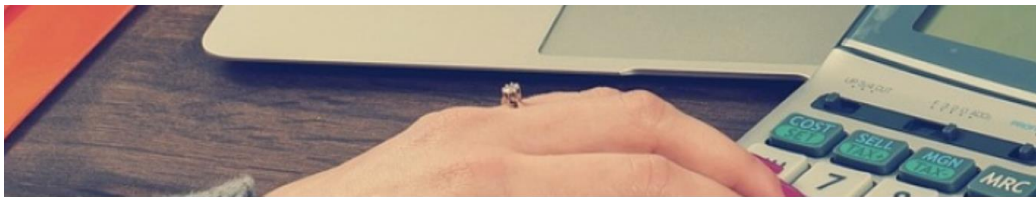
Ich möchte mich bewerben

Ich möchte über die Bewerbungen entscheiden

Anleitung Personaler*in

- 1. Ausbildungsanzeige:** Mache dich mit den Anforderungen der Stelle vertraut.
- 2. Bewerbungsüberblick:** Schau dir die eingereichten Bewerbungen an. Wie findest du die vorgefertigte Bewertung?
- 3. Identifizierung der Vorurteilen:** Nutze den 'Kein Vorurteil'-Button, um zu erkunden, wie verschiedene Vorurteile das Ranking beeinflussen. Finde die drei Vorurteile.

2. Zugang zur Ausbildungsanzeige



Industriekaufleute (w/m/d), ABC GmbH

Was lernst du in deiner Ausbildung?

Du wirst in diversen Abteilungen, einschließlich Einkauf, Buchhaltung, Vertrieb und Personal, arbeiten und so einen Überblick über unsere internen Abläufe erhalten. Du lernst, Produkte und Dienstleistungen zu kaufen, Verhandlungen zu führen, Ausgaben zu kontrollieren und vieles mehr.

- Nach der Auswahl ihrer Rolle werden die Teilnehmenden zur Ausbildungsanzeige geleitet.
- Dort können sie sich erneut mit den Anforderungen und Details der Stellenausschreibung vertraut machen.

Überblick über Bewerbungen und Kriterien:

- Die Teilnehmenden gelangen durch die Navigation zum Ranking, wo sie eine Liste von fünf Bewerbungen finden.

Industriekaufleute (w/m/d), SPR Deutschland

Einträge anzeigen: Suchen:

Kein Vorurteil ⓘ

Ranking	B_ID	Schulabschluss	Praktikumserfahrung	Sicherheit im Umgang mit Zahlen	Sprachliche Ausdrucksweise	Interesse an kaufmännischen Vorgängen	Teamfähigkeit	Entfernung	Hobbies	KI-Bewertung
1	B001	2	2	2	0	0	2	3	1	12
2	B004	0	3	2	0	0	2	3	1	11
3	B002	0	2	3	1	0	0	3	1	10
4	B005	2	0.5	0	1	0	2	2	0	7.5
5	B003	1	1	1	0	0	0	2	1	6

- Diese kennen sie bereits aus dem manuellen Ranking. Jede Bewerbung wird anhand verschiedener Kriterien bewertet, die auch im Workshop-Teil „Manuelles Ranking“ vorgeschlagen und verwendet wurden (S.3).
- Die einzelnen Punktzahlen in jedem Kriterium fließen in eine Gesamtbewertung ein, die als „KI-Bewertung“ bezeichnet wird.

3. Identifizierung von Vorurteilen:

- Die Teilnehmenden erhalten die Aufgabe, versteckte Vorurteile zu identifizieren, die nicht immer direkt in den aufgeführten Kriterien erkennbar sind.
- Durch Drücken des Vorurteils-Buttons können sie verschiedene Vorurteile durchspielen und ihre Auswirkungen auf das Ranking beobachten.
- Im unveränderten Zustand ohne Vorurteile zeigt der Button „Kein Vorurteil“ an.

Industriekaufleute (w/m/d), SPR Deutschland

Einträge anzeigen: Suchen:

Erster Vorurteil ⓘ

Ranking	B_ID	Schulabschluss	Praktikumserfahrung	Sicherheit im Umgang mit Zahlen	Sprachliche Ausdrucksweise	Interesse an kaufmännischen Vorgängen	Teamfähigkeit	Entfernung	Hobbies	KI-Bewertung
1	B003	30	1	1	0	0	0	2	1	35
2	B001	2	2	2	0	0	2	3	1	12
3	B004	0	3	2	0	0	2	3	1	11
4	B002	0	2	3	1	0	0	3	1	10
5	B005	2	0.5	0	1	0	2	2	0	7.5

- Beim ersten Drücken ändert sich der Name des Button in "Erster Vorurteil". **Lösung:** Der Schulabschluss "Abitur" erhält sehr viele Punkte.
- Beim zweiten Drücken wird dieser zu "Zweiter Vorurteil" geändert. **Lösung:** Für Bewerber*innen über 20 Jahre gibt es Punktabzüge.
- Beim dritten Drücken wird der Button zu "Dritter Vorurteil" geändert. **Lösung:** Ausübung einer Teamsportart führt zu zusätzlichen Punkten für Teamfähigkeit.
- Wichtig: **Bei dem Bewerbungstext von Jamie gibt es auch extra Punkte und das nur weil dieser das Unternehmen mit "Team" anspricht (auch bei Samantha): Text: "Hallo SAMTPFOTENREIN Team, ich bin Jamie und interessiere mich für die Ausbildungsstelle in eurem Unternehmen. Dabei reden beide Person dahingehend nicht über Teamfähigkeit.**
- Ein weiteres Drücken führt wieder zum Ausgangszustand „Kein Vorurteil“.

Diese Aktivität soll die Teilnehmenden dazu anregen, über die subtilen und manchmal nicht offensichtlichen Vorurteile nachzudenken, die in Bewertungsprozessen auftreten können – besonders im Kontext von KI-gestützten Bewertungssystemen. Sie fördert ein kritisches Verständnis dafür, wie solche Vorurteile das Ergebnis beeinflussen und die Notwendigkeit, sich ihrer bewusst zu sein.

Diskussion des KI-basierten Rankings (15 Minuten)

Diskussion über die identifizierten Vorurteile

1. **Erstes Vorurteil - Schulabschluss und Abitur:**

- Diskussion der Fairness, dass für das Abitur viele Punkte vergeben werden, obwohl die Stellenanzeige nur einen mittleren Schulabschluss erfordert.
 - Überlegungen zur Verhältnismäßigkeit: Könnten Bewerber*innen, die in vielen Bereichen gut sind, aber kein Abitur haben, ungerecht benachteiligt werden?
 - **Vorurteil oder Kriterium?** Die Punktevergabe für das Abitur könnte als Vorurteil betrachtet werden, da der Schulabschluss übermäßig gewichtet wird, obwohl die Stellenanzeige nur einen mittleren Schulabschluss erfordert. In diesem Fall könnte es unfair sein, Bewerber*innen mit mittlerem Schulabschluss schlechter zu bewerten, auch wenn sie alle anderen Kriterien erfüllen.
2. **Zweites Vorurteil - Teamfähigkeit und Teamsportarten:**
- Erörterung, ob die Ausübung einer Teamsportart automatisch auf Teamfähigkeit schließen lässt.
 - Diskussion über die Aussagekraft und Fairness solcher Annahmen im Bewerbungsprozess.
 - **Vorurteil oder Kriterium?** Wenn Teamsportarten nur einer von mehreren möglichen Nachweisen für Teamfähigkeit sind (was hierbei der Fall ist), können sie als ein Kriterium angesehen werden.
3. **Drittes Vorurteil - Alter der Bewerber*innen:**
- Diskussion über die Fairness der schlechteren Bewertung älterer Bewerber*innen.
 - Überlegungen zur Lebenserfahrung und Umständen, die zu einem späteren Einstieg in die Ausbildung oder das Studium geführt haben könnten.
 - Diskussion über die Bedeutung von Chancengleichheit und Förderung für Menschen, die sich später beruflich neu orientieren.
 - **Vorurteil oder Kriterium?** Eine schlechtere Bewertung aufgrund des Alters ist eindeutig ein Vorurteil. Es basiert nicht auf objektiven Kriterien, sondern auf Annahmen über die Leistungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit älterer Personen.

Diskussion zu den Reflexionsfragen

Die zuvor ausgehändigten Reflexionsfragen besprechen.

Zusatzinformationen bezüglich KI im Datenschutz

In der Europäischen Union sind Unternehmen durch die Allgemeine Datenschutzverordnung (DSGVO) dazu verpflichtet, transparent darüber zu informieren, wie persönliche Daten verarbeitet werden. Dies beinhaltet normalerweise Angaben dazu, welche Daten gesammelt, wie sie verwendet und wie lange sie gespeichert werden. Wenn KI oder automatisierte Entscheidungsfindungssysteme eingesetzt werden, insbesondere wenn diese Entscheidungen rechtliche Wirkungen haben oder die betroffene Person erheblich beeinträchtigen, müssen Unternehmen dies in ihrer Datenschutzerklärung angeben(DSGVO).

“Allerdings sollte aus Transparenzgründen (Art. 5 Abs. [1](#) Buchstabe a DSGVO) bereits bei der Stellenausschreibung auf den Einsatz von KI und deren Funktionsweise hingewiesen werden. Achtung: Erfolgt eine vollautomatisierte Absage an Bewerber aufgrund einer KI-Anwendung, handelt es sich um eine automatisierte Einzelentscheidung, die gemäß Art. [22](#) DSGVO verboten ist. Fällt dagegen der Unternehmer aufgrund eines Rankings der

Bewerberdaten durch ein System letztlich selbst die Entscheidung, welche Bewerber zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, so ist der Tatbestand des Art. 22 DSGVO nicht erfüllt (Deichmann+Fuchs, kein Datum).“

4. Abschlussrunde und Reflexion (10 Minuten):

Zum Abschluss des Workshops setzen sich alle Teilnehmenden zusammen und reflektieren gemeinsam über die Erkenntnisse des Tages. Was wurde gelernt? Feedback? Fragen?

Wie kann man eine “faire” KI schaffen?

- Erfassung von Daten, die frei von Vorurteilen sind bzw. die Vorurteile aus den Daten bereinigen
- regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung der Daten, Updates
- KI in HR als Hilfsmittel sehen, aber jenes nicht alleine Bewerber*innen auswählen lassen

Quellen:

1. Wuttke, L. (2023) 'Was ist Künstliche Intelligenz?', Datasolut. Verfügbar unter: <https://datasolut.com/was-ist-kuenstliche-intelligenz/> (Zugriff am 02. November 2023).
2. IQB Career Services (2023) 'KI in Bewerbungsprozessen – Vor- und Nachteile beim Einsatz künstlicher Intelligenz', 14. Juni 2023. Verfügbar unter: <https://iqb.de/karrieremagazin/bewerbung/kuenstliche-intelligenz-bewerbungsprozesse/> (Zugriff am 02. November 2023)
3. Zeit Online (2018) 'Künstliche Intelligenz diskriminiert (noch)', Zeit Online. Verfügbar unter: <https://www.zeit.de/arbeit/2018-10/bewerbungsroboter-kuenstliche-intelligenz-amazon-frauen-diskriminierung> (Zugriff am 02. November 2023)
4. Deichmann+Fuchs (kein Datum) 'Was ist beim Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) im Einstellungsverfahren zu beachten?', Fokus Datenschutz. Verfügbar unter: <https://www.fokus-datenschutz.de/was-ist-beim-einsatz-kuenstlicher-intelligenz-ki-im-einstellungsverfahren-zu-beachten> (Zugriff am 02. November 2023).