

TAGESSPIEGEL BACKGROUND

Digitalisierung & KI

Ihr politischer Wissensvorsprung für Digitalisierung & KI, 19.05.2022

DIVERSITY

Ein Prozess im Dienste der Diversität

Im Rahmen des Forschungsprojektes „Künstliche Intelligenz im Dienste der Diversität“ sollen Betriebe lernen, wie sie Digitalisierungsprozesse fair und ohne Diskriminierung gestalten können. Über erste Ergebnisse sprechen die Projektpartner heute bei einer gemeinsamen Fachkonferenz in Berlin.



Lisa Oder

Algorithmen begegnen uns an vielen Stellen: Sie wählen im **Unternehmen** die besten Kandidat:innen aus, zeigen **passende Werbung** und **vergeben Kredite**. In einer utopischen Welt könnte Künstliche Intelligenz (KI) zu einer **gerechteren Welt** führen. Schließlich basieren ihre Entscheidungen auf Daten statt Emotionen. Die Realität sah bislang anders aus, spiegeln sich **Stereotype** oft in den **Trainingsdaten** der KI wider. Immer wieder landen Softwareprogramme in den Schlagzeilen, die **versehentlich bestimmte Gruppen diskriminieren**. So sortierte ein Programm eines **Tech-Konzerns** etwa eher die **Bewerbungen von Frauen** aus, weil sich in der Vergangenheit mehr Männer beworben hatten.

Damit solche Fälle nicht mehr vorkommen, arbeiten **acht Unternehmen und Organisationen** im Rahmen des **Projektes KI im Dienste der**

Diversität (KIDD) zusammen. Ziel ist es, Unternehmen dabei zu helfen, **Digitalisierungsprozesse fair und sensibel zu gestalten**. Dafür entwickeln die Projektpartner:innen einen auf andere Institutionen **übertragbaren Prozess, der vor allem auf die Einbeziehung verschiedener Gruppen innerhalb eines Unternehmens setzt**. Wenn eine Organisation künftig eine neue KI-Anwendung einführen möchte, soll der standardisierte Prozess zum Tragen kommen.

Dabei koordiniert das **Berliner Nexus Institut die Experimentierräume**, in denen **vier Unternehmen unterschiedlicher Größe** probeweise den KIDD-Prozess einführen. Das Institut ist darauf spezialisiert, **partizipative Verfahren** wie Bürgerbeteiligungen zu konzipieren und zu moderieren. Der gemeinnützige Verein **Female Vision** bereitet die Firmen inhaltlich auf die Themen **Ethik und Diversität** vor. Die Themen **Algorithmen und KI** übernehmen **die Firma Chemistree, die algorithmenbasiertes Matching anbietet, und die IT-Beratung Q_Perior**. Die **TU Berlin** evaluiert das Projekt abschließend.

Erste KIDD-Fachkonferenz

Das Forschungsprojekt ist eines von insgesamt **elf Projekten**, die die **Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)** zum Schwerpunkt KI mit **Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales** fördert. Die Förderung für Projekte zum KI-Schwerpunkt beträgt **maximal drei Millionen Euro**. Das KIDD-Projekt ist im **Oktober 2020** gestartet und läuft insgesamt 36 Monate. Zur Halbzeit stellen die Projektpartner:innen heute im Rahmen der **ersten KIDD-Fachkonferenz ihre Zwischenergebnisse** vor und diskutieren unter anderem mit Gästen wie **Kilian Gross**, der bei der Europäischen Kommission die **Regulierung von KI** verantwortet,

über Herausforderungen einer **ethischen KI** im europäischen Kontext und Innovationen durch Diversität.

Die Idee des Forschungsprojektes entstand im Rahmen einer Konferenz des Vereins Female Vision. **Rosmarie Steininger, Gründerin und Geschäftsführerin von Chemistree**, hatte damals einen Vortrag über „Algorithmen ohne menschliche Vorurteile“ gehalten. „Meine These dahinter ist: Wenn der Algorithmus verständlich erklärt und transparent gemacht wird, haben wir **alles für einen guten Algorithmus** in der Hand“, sagt Steininger heute. Firmen nutzen ihre Software, um beispielsweise für Projekte intern passende Mitarbeitende zu finden. Die Algorithmen basieren auf **Daten**, die Chemistree mittels Fragebögen selbst bei ihren Kund:innen erhebt.

Möglichst verschiedene Personen einbeziehen

Steiningers Meinung nach gebe es **keine gerechten oder ungerechten Algorithmen**. Es müsse den Anwender:innen nur klar sein, wie diese funktionieren und welche Auswirkungen sie haben. „Und dann muss man im Kontext entscheiden, was nun für einen selbst gerecht ist“, sagt sie. Wird Chemistree beauftragt, versucht die Firma in einer **Konsultationsphase** möglichst verschiedene Personen bei den Kund:innen miteinzubeziehen.

„Wie Rosmarie Steininger mit ihren Kunden und Kundinnen über ihre Software verhandelt, ist die **Blaupause unseres Projektes** gewesen“, sagt **Arnd Hofmeister**, KIDD-Projektleiter. Was damals noch keinen speziellen Namen hatte, wurde inzwischen zum **Panel der Vielfalt** weiterentwickelt – dem Kernelement des KIDD-Prozesses. Bevor ein Unternehmen eine KI-Lösung einführt, sollen in einem solchen Panel der Vielfalt **möglichst verschiedene Teile der Belegschaft** zusammenkommen und ein **Gegenstück zum Software-Anbieter** bilden.

Panel der Vielfalt soll Anforderungen an jeweiliges Projekt stellen können

„Bisher sind oft nur einzelne Abteilungen beteiligt und im Grunde weiß niemand, was genau in der Software steckt und wie sich das auf Nutzer:innen auswirkt“, begründet **Katja Anclam**, Vorständin von Female Vision das Vorgehen. Das Panel soll darüber diskutieren und entscheiden können, **welche Anforderungen das jeweilige Produkt erfüllen soll**. Mitglieder des Panels sollen nicht nur die **technische Funktionsweise**, sondern auch **ethische Bedenken und mögliche Verzerrungen** zumindest in Grundzügen verstehen. Als Anleitung für Panel und Softwareentwickelnde soll künftig ein **Transparenzkatalog** mit Fragestellungen zu **Datenquellen, Algorithmen und Software-Architektur** dienen.

Als Außenstehende könne man nicht beurteilen, wen es alles im Panel braucht, sagt Anclam. Zwar könne sich ein Unternehmen theoretisch stets nur diejenigen ins Panel holen, die alles abnicken. Das sei allerdings **nicht im eigenen Interesse**, insbesondere mit Blick auf die Pläne der Europäischen Union (EU). Gemeint ist damit der **Artificial Intelligence Act der Europäischen Kommission**, der KI transparenter und nachvollziehbarer machen soll. Der aktuelle Entwurf sieht unter anderem ein **Stufensystem** vor, das KI-Anwendungen in **verschiedene Risikoklassen** mit entsprechenden Auflagen einteilt ([Tagesspiegel Background berichtete](#)).

„Den Unternehmen wird langsam klar, dass sie in diesem Bereich aktiv werden müssen, damit sie **rechtlich abgesichert** sind“, sagt Anclam. Denn insbesondere wenn es sich um einen **kritischen Bereich** handele, ergeben sich für die Unternehmen bestimmte Pflichten. Der KIDD-Prozess wurde von Beginn an so konzipiert, dass er sowohl **regulatorischen Anforderungen als auch Diversity-Kriterien erfüllt** und wird permanent angepasst.

Panel in drei Unternehmen probeweise eingeführt

Inzwischen haben drei der vier beteiligten Unternehmen im vergangenen Jahr den Prozess probeweise durchlaufen. Eins der Unternehmen ist die **Unternehmensberatung Q_Perior** mit mehr als **1.450 Mitarbeitenden**, die gleich **zwei verschiedene KI-Lösungen** von Chemistree im Personalbereich einführen will. In einem ersten Schritt arbeiteten die beiden Firmen an einem Programm, das Neueinsteigende anhand verschiedener sozialer Interessen automatisch mit bestehenden Mitarbeitenden zusammenbringt. In einem zweiten Schritt plant die Firma, automatisch **Projektanfragen den richtigen Mitarbeitern zuzuteilen**. So solle der Schwierigkeitsgrad langsam steigen.

Zunächst beschäftigte sich Q_Perior mit der Frage, **wer Teil des Panels der Vielfalt werden sollte**. Dazu fragte das Unternehmen verschiedene Merkmale wie Alter, Geschlecht und Bildungsabschluss in der Belegschaft ab, wertete diese aus und versuchte möglichst verschiedene Teilnehmer:innen auszuwählen.

Nachdem das Unternehmen insgesamt 17 Mitglieder für das Panel ausgesucht hatte, mussten diese fachlich geschult werden, um die KI-Lösungen aus ethischer Sicht zu diskutieren und sich mit **Softwareentwickelnden auszutauschen**. Was das Panel ausgehandelt und entschieden hat, wird bei der Unternehmensberatung **dokumentiert und für alle sichtbar gemacht**.

„Wenn beide Seiten wollen, können und dürfen, dann funktioniert das“

In dem konkreten Fall entschied das Panel etwa, **Buddy-Matches nur nach Persönlichkeit auszuwählen**. „Wir hatten eigentlich auch **Fragen zur Hierarchieordnung und zum Fach** vorbereitet, die wollte das Panel aber nicht“, sagt Steininger. Zudem hätten Mitarbeitende

befürchtet, das Programm könnte **ungefragt Daten aus den sozialen Medien** nutzen. Solche Daten nutze Chemistree aber sowieso nie.

„Eine große Erkenntnis war für mich: **Wenn beide Seiten wollen, können und dürfen, dann funktioniert das**“, sagt Steininger. Fehle eine dieser drei Bedingungen, werde es schwierig. In einem solchen Fall braucht es Steininger nach eventuell eine **übersetzende Rolle in Form eines „KI-Moderators“**. Dieser oder diese könnte das Panel strukturiert an **sämtliche relevanten Fragestellungen heranzuführen** und gleichzeitig **zwischen Softwareanbieter und Panel vermitteln**. Auch die Softwareseite müsse lernen, wie sie ihr System überhaupt transparent machen können. „Diese Scharnierfunktion zwischen Software- und Laienseite ist nicht leicht“, sagt sie. Inwiefern derartige Moderator:innen Teil des Prozesses werden könnten, wollen die Projektpartner:innen in der **zweiten Hälfte des Projektes** festlegen.

Projektleiter Hofmeister findet es zudem wichtig, in der zweiten Projekthälfte stärker zwischen **den verschiedenen Firmen zu unterscheiden**. Eine Rolle könnte spielen, ob es sich um ein **einführendes oder entwickelndes Unternehmen** handelt. Zudem wolle man darüber nachdenken, inwiefern das Panel der Vielfalt selbst Entscheidungen treffen kann oder eher **Betriebsrat und Geschäftsführung** berät. Langfristig planen die Projektpartner:innen zudem eine **Zertifizierung des Prozesses**.