

Diskriminierungsrisiken der Personalrekrutierung durch die digitalisierte Beschäftigungsindustrie

Vortrag zur Online-Jahrestagung der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt e.V.
„Digitalisierung, Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung.
Unterschiedliche Auswirkungen für Frauen und Männer?“

Evangelische Akademie Loccum, 16. September 2020

Hans J. Pongratz, Institut für Soziologie,
Ludwig-Maximilians-Universität München



These

Die Digitalisierung der Personalrekrutierung verspricht weniger Diskriminierung am Arbeitsmarkt, **reproduziert aber vielfach bestehende Ungleichheiten.**

Da die Entwicklung noch in den Anfängen steckt, bestehen Chancen zur Gestaltung und Regulierung.

Inhalt

Die digitalisierte Beschäftigungsindustrie –
ihre Relevanz für die Personalrekrutierung

Diversität und Inklusion
als Versprechen der digitalen Intermediäre

Diskriminierungsrisiken durch digitalisierte Verfahren
der Personalrekrutierung

Perspektiven der Gestaltung
digitalisierter Personalrekrutierung

Digitale, private Intermediäre am Arbeitsmarkt

Plattformen zur Arbeitsvermittlung und Personalrekrutierung

- Online-Stellenbörsen → Monster, Stepstone u.v.m.
- Stellen-Suchmaschinen → Indeed, Google for Jobs
- Arbeitgeberbewertungs-Plattformen → Glassdoor, Kununu
- Karrierenetzwerke → LinkedIn, XING

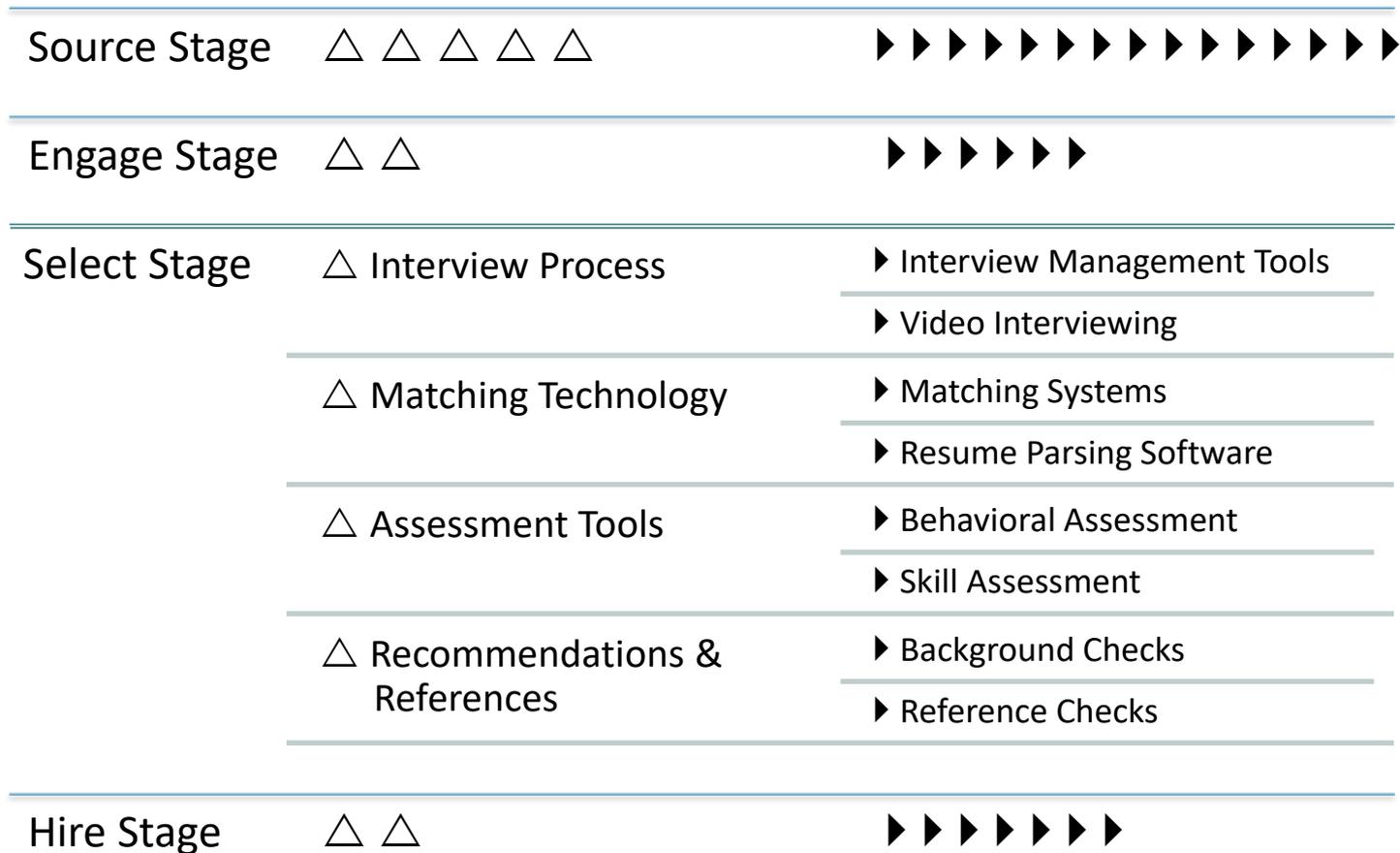
Plattformen für alternative Arbeitskraft-Beschaffung

- Crowdfunding-Plattformen → Upwork, Clickworker u.a.
- Gigwork-Plattformen → Uber, Lieferando, MyHammer u.a.

Ergänzende und unterstützende intermediäre Leistungen

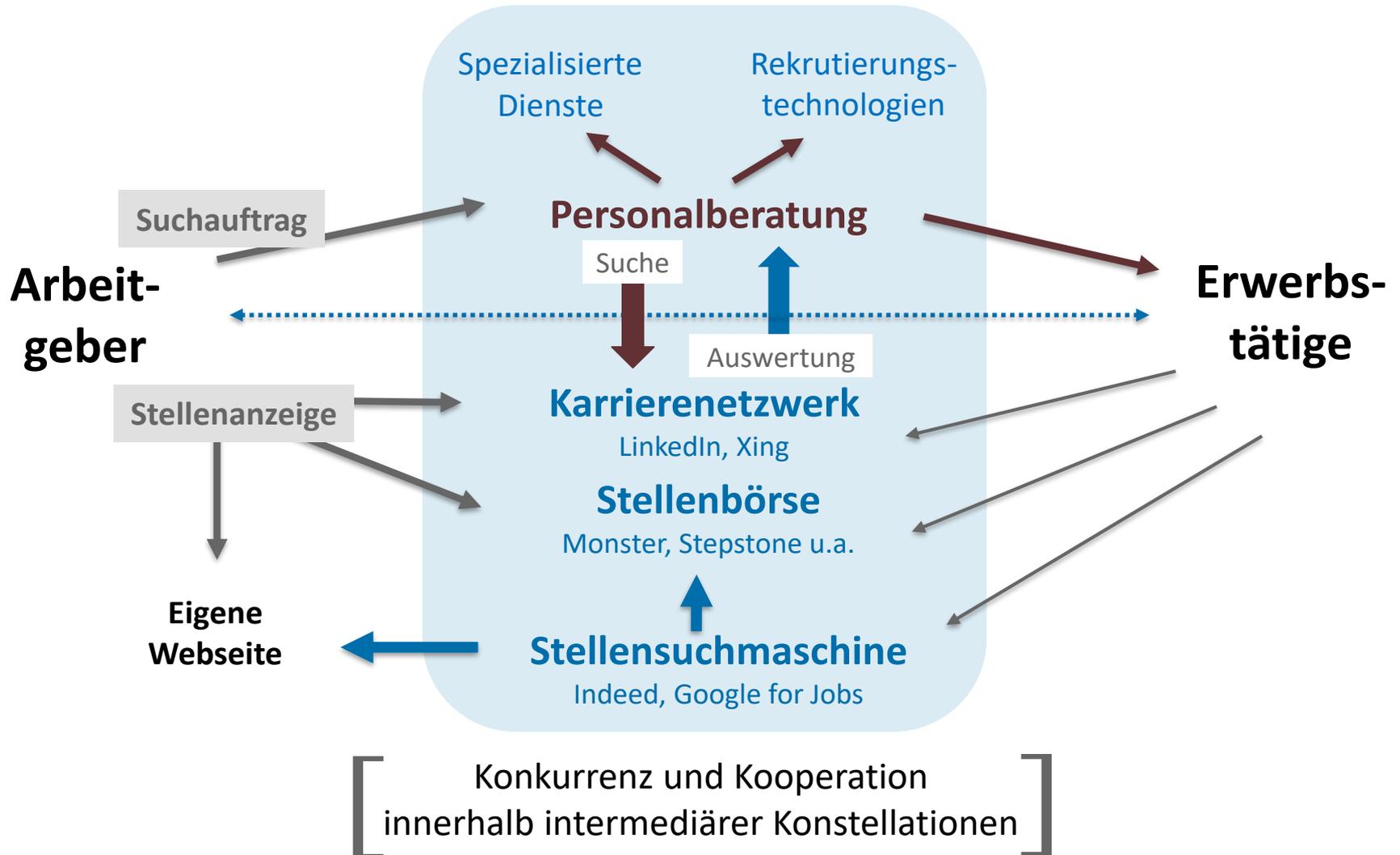
- Spezialisierte Dienstleistungen, z.B. cybervetting, reference checking
- Rekrutierungs-Software, z.B. chatbots, automatic assessment

Talent Acquisition Technology – Ausschnitt aus dem Spektrum der Geschäftsfelder



Quelle (Zugriff am 24.1.2020): <https://talenttechlabs.com/>

Die Komplexität intermediärer Konstellationen digitalisierter Personalrekrutierung



Inhalt

Die digitalisierte Beschäftigungsindustrie –
ihre Relevanz für die Personalrekrutierung

Diversität und Inklusion
als Versprechen der digitalen Intermediäre

Diskriminierungsrisiken durch digitalisierte Verfahren
der Personalrekrutierung

Perspektiven der Gestaltung
digitalisierter Personalrekrutierung

Konkretes Angebot: Künstliche Intelligenz als Instrument gegen Diskriminierung

Anspruch der Beschäftigungsindustrie, z.B. von **Randstad**, „**reduce bias in hiring**“, „**more diverse hiring**“ durch:

- Neutrale Formulierung von Stellenanzeigen
- Zugang zu „more inclusive talent pools“
- Anonymisierung von Lebensläufen

Quelle: <https://www.randstad.com/workforce-insights/hr-tech/why-employers-look-to-hr-tech-to-reduce-bias-hiring/> (Zugriff: 14.9.20)

Beispiel TalVista

- Job Description Optimization
- Blind Resume Screening
- Structured Interviews
(with conscious inclusion consideration)

Ziele digitalisierter Verfahren in verschiedenen Phasen der Rekrutierung

Phase	Digitalisierungsziel	Diskriminierungspotenzial (vorläufige Einschätzung)
Source Engage	<ul style="list-style-type: none">- Erleichterung des Zugangs- Vergrößerung der Reichweite- Ausweitung des Talent Pools	eher inkludierende Wirkung
Screen Select	<ul style="list-style-type: none">- Automatisierung von Abläufen- Beschleunigte Entscheidungen- Erweiterung der Datenbasis	steigende Gefahr der Diskriminierung
Hire	<ul style="list-style-type: none">- Interaktionsalternativen (Video)- entscheidungsunterstützende Informationen	wenig Veränderung

Der generelle Anspruch: Identifizierung künftiger Top Performer

Chris Nicholson, co-founder and CEO of AI firm SkyMind:

“AI has the ability to establish what a successful employee in a specific position has done, and look for candidates with backgrounds that match up with those workers.

It can identify certain qualifications, educational history, work experience and other factors that **suggest a candidate has the background to emulate the top performers at your organization.**”

Quelle: <https://www.randstad.com/workforce-insights/hr-tech/how-will-artificial-intelligence-affect-your-talent-acquisition-strategy/> (Zugriff: 2.9.20)

Frage: Welches Ausmaß an Diversität besteht in der Gruppe der Top Performer in der Organisation?

Inhalt

Die digitalisierte Beschäftigungsindustrie –
ihre Relevanz für die Personalrekrutierung

Diversität und Inklusion
als Versprechen der digitalen Intermediäre

Diskriminierungsrisiken durch digitalisierte Verfahren
der Personalrekrutierung

Perspektiven der Gestaltung
digitalisierter Personalrekrutierung

Problem Nr. 1: Vergleichsdaten

Fachliche und persönliche Merkmale („skills and behaviour“) besonders bewährter und erfolgreicher Mitarbeiter*innen (Top Performer) dienen als Vergleichsfolie für die Auswahl der Bewerber*innen.

Ziel: Zuverlässige Prognose des arbeitsplatz-spezifischen Leistungspotenzials

Effekt: **Reproduktion der Merkmale der Leistungselite der Organisation (einschließlich der Ungleichheitsstrukturen in dieser Gruppe)**

Beispiel Pymetrics:

Testverfahren kognitiver und emotionaler Fähigkeiten

- Testwerte der Top Performer im Unternehmen werden ermittelt
- Es wird ein rollenspezifisches „high performance“-Modell entwickelt
- Bewerber*innen führen Tests online durch
- Auswahl der Bewerber*innen im Abgleich mit dem „high performance“-Modell

Problem Nr. 2: Auswahlkriterien

Die Darstellung des persönlichen Leistungsprofils erfolgt in der Form des Lebenslaufs als strukturierte Abfolge von beruflichen Aufgaben und Positionen, die dem Modell des „Normalarbeitnehmers“ folgt.

Ziel: Erhöhung der Vergleichbarkeit von Lebensläufen

Effekt: **Verstärkte Ausrichtung an etablierten nationalen Standards von Bildungsinhalten und Erwerbsverläufen (= Messung von Beruflichkeit)**

Beispiel Textkernel:

Resume parsing software = automatisierte Lebenslaufanalyse

„Verwandeln Sie jeden Lebenslauf und soziale Profile Ihrer Bewerber in einen vollständigen und durchsuchbaren Datensatz.“

„Textkernel kann ein Profil (aus Ihrer Datenbank, aus einer Jobbörse oder von einem Sozialen Netzwerk) direkt mit Ihren eigenen Stellenangeboten ... matchen.“

Quelle: <https://www.textkernel.com/de> (Zugriff: 2.9.20)

Problem Nr. 3: Kultur der Personalberatungsbranche

Personalberatung war bisher in Form von Headhunting (executive search) auf die Rekrutierung von Führungskräften ausgerichtet, d.h. vorwiegend wurden gesucht und gefunden: hochqualifizierte Männer mit musterhaftem Lebenslauf.

Ziel: Erweiterung der Zielgruppe in Berufsfelder mit Fachkräftemangel

Effekt: **Muster und Routinen der Führungskräfte-Rekrutierung werden auf die Suche nach Fachkräften ausgeweitet.**

Beispiel:

Quelle: <https://www.hays.de/> (Zugriff: 2.9.20)

Problem Nr. 4: Kommunikationsstile in sozialen Medien

Cybervetting: Kommunikationsverhalten und Vernetzungsstrategien von Bewerber*innen in den sozialen Medien werden als Information erschlossen.

Sie unterscheiden sich nach Alter, Herkunft, Geschlecht etc.

Ziel: Ein wahrhaftes Bild des*der Bewerber*in (vs. Impression Management)

Effekt: **Alles, was sich im Internet an personenbezogenen Daten findet, kann als relevante Information berücksichtigt werden.**

Beispiel LinkedIn:

Angebot von LinkedIn Recruiter

Informationen aus den Profilen im beruflichen Netzwerk

- Profilangaben der Person (z.B. Lebenslauf, Fähigkeiten)
- Aktivitäten auf LinkedIn (Suche, Nachrichten etc.)
- Kontakte mit anderen LinkedIn-Nutzer*innen
- Bewertungen durch LinkedIn-Nutzer*innen
- Reaktionen auf Anfragen
- ...

Generelle Problemfelder der Digitalisierung von Rekrutierungsverfahren

- **Widersprüchliche Strategien:**
Anonymisierung von Lebensläufen vs. offene Online-Suche (Cybervetting)
- **Kombination der Strategien:**
Personalberatungen werten Online-Tests ebenso aus wie LinkedIn-Profile
- **Verselbstständigung von Auswertungsergebnissen:**
Testergebnisse und Analysebefunde werden bewertet – und können als neue Informationen in weitere Auswahlverfahren eingehen
- **„Red flag“-Politik (Ausschlusskriterien):**
Ungereimtheiten, Lücken etc. führen zum Ausschluss (evtl. automatisiert)
- **Unzuverlässigkeit:**
Gefahren der (Namens-)Verwechslung – Möglichkeiten der Täuschung
- **Intransparenz der Vorgehensweise:**
Bewerber*innen verlieren die Kontrolle über die Informationen im Verfahren

Inhalt

Die digitalisierte Beschäftigungsindustrie –
ihre Relevanz für die Personalrekrutierung

Diversität und Inklusion
als Versprechen der digitalen Intermediäre

Diskriminierungsrisiken durch digitalisierte Verfahren
der Personalrekrutierung

Perspektiven der Gestaltung
digitalisierter Personalrekrutierung

Spektrum der Gestaltungsansätze

Prüfung der Verfahren

Wissen über Praxis digitalisierter Rekrutierung

- Erforschung der Anwendungspraxis (Beispiel: Cybervetting)
- Ermittlung diskriminierender Effekte

Entwicklung inklusiver digitaler Technologien

- Optimierung inklusiver Verfahren
- ... mit Mitteln öffentlicher Förderung

Transparenz von Daten und Prozessen

- Offenlegung aller im Auswahlprozess genutzten Verfahrensweisen

Zertifizierung transparenter Verfahren

- Anti-Diskriminierung als Qualitätsnachweis der Rekrutierung und Bestandteil des „employer branding“

Institutionelle Rahmung

Professionalisierung von Personaldienstleist.

- Verbindlichkeit beruflicher Normen und Standards
- Qualifizierung und Weiterbildung

Gesellschaftspolitische Thematisierung

- Wissenschaftliche Fundierung
- Dialog der Sozialpartner

Spezifischer Datenschutz

- Schutz von für den beruflichen Erfolg maßgeblichen Daten

Einrichtung von Zertifizierungsinstanzen

- (Selbst-)Verpflichtung von Arbeitgebern und Personaldienstleistern auf zuverlässige Zertifizierungsverfahren

Kommentare, Fragen? Danke!

Kontakt:

Hans J. Pongratz

Institut für Soziologie

Konradstraße 6

D-80801 München

+49 (0)89 2180-9884

hans.pongratz@lmu.de

