

## Diskriminierung durch Algorithmen

Je schneller sich People Analytics in den Betrieben durchsetzt, desto dringender stellt sich die Frage, ob die schönen neuen Tools Bewerber diskriminieren können. Auf den ersten Blick ist dies fernliegend. Wenn Computer bei der Personalauswahl helfen, dann scheint dies objektiver, als wenn Menschen entscheiden, die durch bewusste oder unbewusste Vorurteile geprägt sind. Auf den zweiten Blick zeigt sich allerdings, dass dies nicht stimmt. Auch Algorithmen können diskriminieren. Jeder kann dies an seinem Computer ausprobieren: Gibt man bei der Google-Bildersuche den Begriff „Receptionist“ ein, dann erscheinen fast ausschließlich Bilder von Frauen. Dass auch Männer diesen Beruf ausüben können, scheint dem Algorithmus fremd.



Natürlich funktionieren Algorithmen, die bei der Einstellung von Bewerbern unterstützen, anders als der Algorithmus der Google-Bildersuche. Aber was ist, wenn der Algorithmus unter dem gleichen Vorurteil leidet, nämlich unter der Annahme, dass ein bestimmter Beruf ein „Männer-“ oder ein „Frauenberuf“ ist? Dann besteht das Risiko, dass Bewerber bei der Einstellungsentscheidung aus Gründen des Geschlechts diskriminiert werden. Dies gilt entsprechend, wenn der Algorithmus etwa ein Ranking der Bewerber erstellt, für bestimmte Qualifikationen Punkte verteilt und diejenigen Bewerber mit den meisten Punkten zur Einstellung empfiehlt. Ist der Algorithmus so programmiert, dass alle Bewerber Extrapunkte erhalten, die in ihrer Freizeit Marathon laufen, dann kann dies eine Diskriminierung schwerbehinderter Bewerber bedeuten, da diese in der Regel nicht Marathon laufen. Es ist also erforderlich, schon bei der Programmierung darauf zu achten, Diskriminierung zu vermeiden (vgl. *Schubert/Hütt*, ELLJ 2019, Vol. 10-I, 3).

Die Beispiele lassen sich beliebig fortsetzen. Insbesondere beim Online-Recruiting verlangen immer mehr Arbeitgeber die Teilnahme an Online-Persönlichkeitstests. Dabei werden dem Bewerber zahlreiche Fragen gestellt und ein Algorithmus erstellt aus den Antworten ein Persönlichkeitsprofil. Die Fragen können recht banal sein, zum Beispiel: „Sind Sie immer fröhlich?“. Das Problem: Hier besteht das Risiko der Diskriminierung von Bewerbern mit psychischen Erkrankungen, denn sie werden auf die Frage, ob sie immer fröhlich sind, möglicherweise nicht so antworten, wie der Algorithmus es erwartet. Wenn der Algorithmus die Bewerbung deshalb aussortiert, besteht wiederum das Risiko der Diskriminierung schwerbehinderter Bewerber. In den USA sind bereits Fälle bekannt geworden, in denen abgelehnte Bewerber mit psychischer Erkrankung gegen Arbeitgeber geklagt haben, die solche Online-Persönlichkeitstests verwenden (*Dzida/Groh*, NJW 2018, 1917 [1918]).

In Frankreich hat der Gesetzgeber vor einigen Monaten geregelt, dass bei Verwendung von Algorithmen deren Funktionsweise offen gelegt werden muss. Eine solche Regulierung ist jedoch nicht erforderlich. Es reicht aus, wenn vernünftige Betriebsparteien anerkennen, dass sich technische Entwicklungen nicht aufhalten lassen, ihre Einführung aber verantwortungsvoll erfolgen muss, um eine neue Dimension von Diskriminierung zu verhindern.

*Rechtsanwalt Dr. Boris Dzida, Freshfields Bruckhaus Deringer, Hamburg*