



Luther.

Kienbaum



# Fluch oder Segen - Automatisierung von Arbeitsprozessen

Enabling Future Work

Webinar | 18.06.21 | 11:30 Uhr



# Im Kern beschreibt People Analytics das datenbasierte Lösen von klassischen HR Herausforderungen

## People Analytics



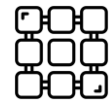
# De-Mystifying People Analytics | Wie können Organisationen bessere Entscheidungen in HR treffen?

## Was gutes People Analytics auszeichnet

---



People Analytics geht immer hypothesegeleitet vor



People Analytics nutzt valide Daten, die bei Bedarf selbst erhoben werden



People Analytics nutzt in nur seltenen, wirklich sinnvollen Fällen KI



People Analytics nutzt nur handlungsorientierte Analysen

## Was dabei zu vermeiden ist

---



Sinnfreie Rückschlüsse durch absurde Korrelationen und fehlende Kausalität



Bestandsdaten bergen die Gefahr replizierender Biases




KI ist nicht sinnvoll anwendbar, wenn zu wenige Daten vorliegen




Nicht alle Analysen erlauben konkrete Handlungsempfehlungen


# Scheinkorrelationen | Essen Sie weniger Margarine, wenn Ihnen Ihre Ehe am Herzen liegt!

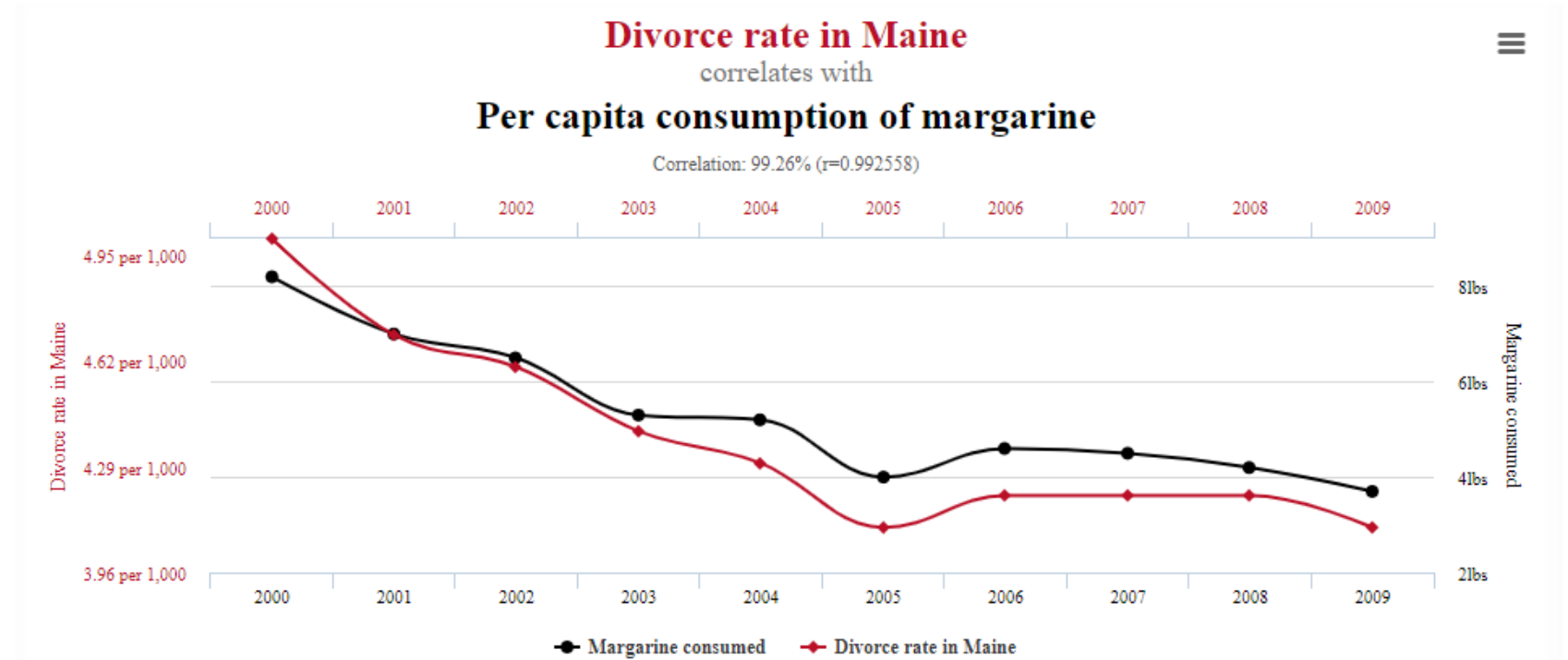
## People Analytics Leitlinien

 Hypothesengeleitetes Vorgehen

 Valide Datengrundlage

 Einsatz von KI nur, wenn wirklich sinnvoll

 Handlungsorientierung



Quelle: <https://www.tylervigen.com/spurious-correlations> [10.06.2021, 11:15 Uhr]

# Replication Bias | Bestehende Diskriminierung und Urteilsfehler können sich durch KI manifestieren

## People Analytics Leitlinien



Hypothesengeleitetes Vorgehen



Valide Datengrundlage



Einsatz von KI nur, wenn wirklich sinnvoll



Handlungsorientierung

### Amazon reportedly scraps internal AI recruiting tool that was biased against women

*The secret program penalized applications that contained the word "women's"*

By James Vincent | Oct 10, 2018, 7:09am EDT



Illustration by Alex Castro / The Verge

# Replication Bias | Bestehende Diskriminierung und Urteilsfehler können sich durch KI manifestieren

## People Analytics Leitlinien



Hypothesengeleitetes Vorgehen



Valide Datengrundlage



Einsatz von KI nur, wenn wirklich sinnvoll



Handlungsorientierung

The screenshot shows a news article from BR24. The top navigation bar includes categories like Coronavirus, Bayern, Bundestagswahl, Sport, #Faktenfuchs, Wissen, Wirtschaft, and KI. The main headline is "Künstliche Intelligenz zur Persönlichkeitsanalyse fragwürdig". The article text discusses how new software providers promise bias-free interviews, but notes that AI-generated personality profiles from short videos have weaknesses, as shown by an analysis from BR. The background of the article features a wireframe face and some code snippets.

```
else  
{  
    throw dlib::error("Unsupported image format: %s", image_format);  
}  
}  
  
void save_shape_predictor(const shape_predictor<T> &predictor, const std::string &predictor_output_filename)  
{  
    std::ofstream fout(predictor_output_filename);  
    serialize(predictor, fout);  
}  
  
// -----  
  
rectangle f  
{ return de  
  
unsigned lo  
{ return de  
  
point full_  
{
```

16.02.2021, 17:31 Uhr

### Künstliche Intelligenz zur Persönlichkeitsanalyse fragwürdig

Anbieter neuer Software versprechen Vorstellungsgespräche, die vorurteilsfreier ablaufen sollen: Eine KI erstellt Persönlichkeitsprofile von Bewerbern anhand kurzer Videos. Doch die Technologie hat auch Schwächen, wie eine Analyse des BR zeigt.

# Replication Bias | Bestehende Diskriminierung und Urteilsfehler können sich durch KI manifestieren

## People Analytics Leitlinien



Hypothesengeleitetes Vorgehen



Valide Datengrundlage



Einsatz von KI nur, wenn wirklich sinnvoll



Handlungsorientierung

“ **When we blithely train algorithms on historical data, to a large extent we are setting ourselves up to merely repeat the past. ... We’ll need to do more, which means examining the bias embedded in the data.** ”

— Cathy O’Neil

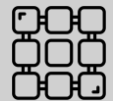
AUTHOR OF “WEAPONS OF MATH DESTRUCTION: HOW BIG DATA INCREASES INEQUALITY AND THREATENS DEMOCRACY”

# Anwendung KI | Der Einsatz von KI ergibt dann Sinn, wenn es viele Daten zur Validierung der Modelle gibt

## People Analytics Leitlinien



Hypothesengeleitetes Vorgehen



Valide Datengrundlage



Einsatz von KI nur, wenn wirklich sinnvoll



Handlungsorientierung



Datenaufzeichnungen zu  
>1.3 Milliarden Meilen

Daten von fast 1 Million  
Fahrzeugen in Echtzeit



Typischer  
deutscher  
Mittelstand

< 2.000 Mitarbeitende

Rudimentäre HR Daten in  
verschiedenen Datensilos

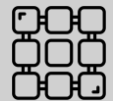


# Actionable Insights | Datenanalysen sollten sich vor allem auf veränderbare Faktoren beziehen

## People Analytics Leitlinien



Hypothesengeleitetes Vorgehen



Valide Datengrundlage

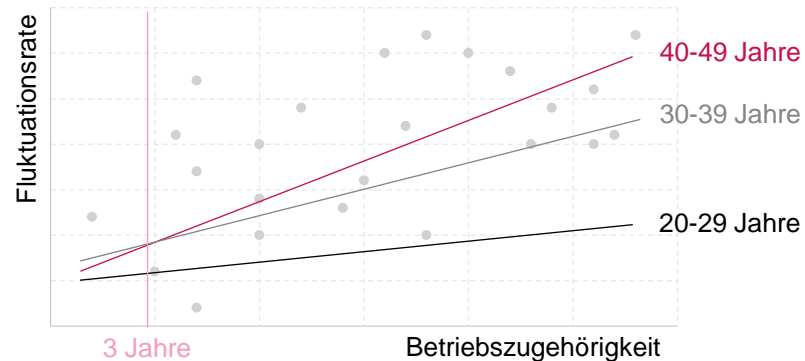


Einsatz von KI nur, wenn wirklich sinnvoll



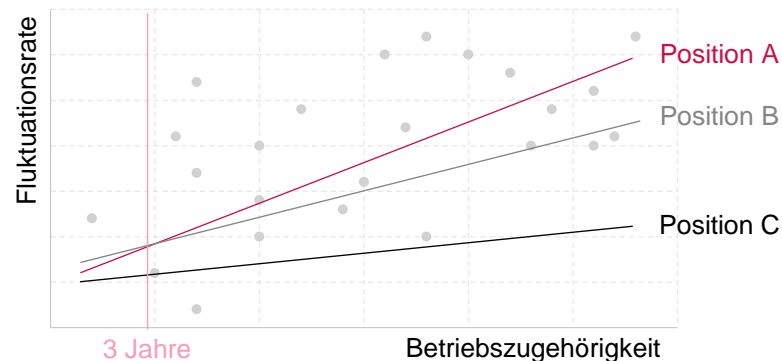
Handlungsorientierung

## Hypothetische Fluktuationsanalyse



### NOT ACTIONABLE

„Nach einer Betriebszugehörigkeit von drei Jahren kündigen 20% mehr Mitarbeitende über 40 Jahren“



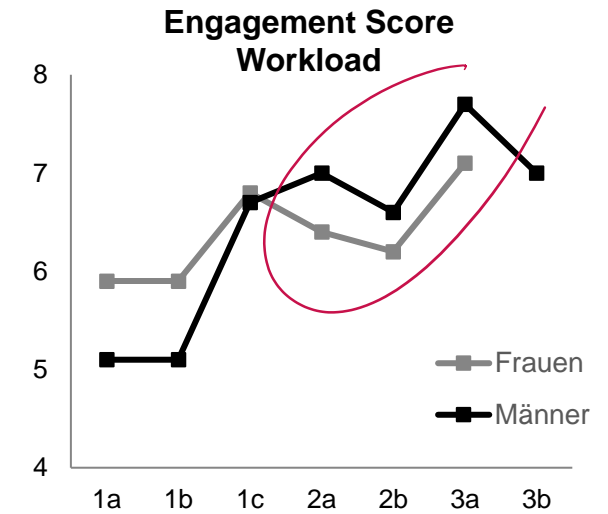
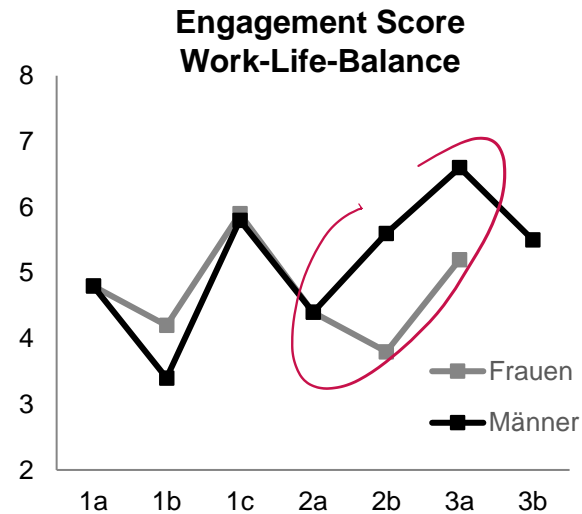
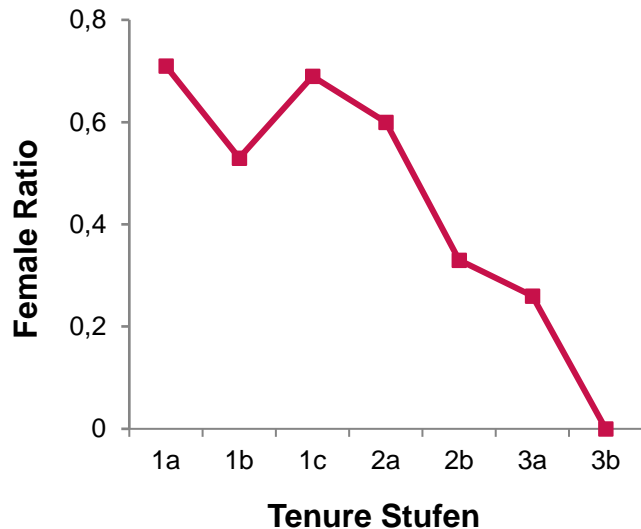
### ACTIONABLE

„Ab dem dritten Jahr auf Position A steigt das Risiko einer Kündigung pro Jahr um 20%“

# Projektbeispiele | Insights zu Diversity durch strukturelle Analysen des Engagements der Belegschaft



Weshalb verliert die Organisation weibliche Talente zwischen Tenure 2a und 2b?



Durch den Einsatz von Engagement Analytics konnten nicht nur Fluktuationstreiber aufgedeckt, sondern auch der Zeitpunkt bestimmt werden, wann diese wirksam werden

# Rechtliche Grenzen bei automatisierten Entscheidungen

## Datenbeschaffung



- Die DSGVO setzt enge Grenzen
- Keine allgemeine Rechtsgrundlage für Training von Künstlicher Intelligenz
- Zweckänderung nur in engen Grenzen möglich
- Informationspflichten gegenüber den betroffenen Personen

# Rechtliche Grenzen bei automatisierten Entscheidungen

## Automatisierte Entscheidung



- Verbot Personen einer „ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhenden Entscheidung“ zu unterwerfen, die diesen Personen gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise erheblich beeinträchtigt.
  - **(P)** Anwendung auf einfache „wenn..., dann...“ - Entscheidungen
  - **(P)** Umgehungsmöglichkeit, wenn eine Person geringfügige Entscheidungskompetenzen hat

# Rechtliche Grenzen bei automatisierten Entscheidungen

## EU-AI Regulation



- Entwurf der EU-Kommission für die Regulierung künstlicher Intelligenz
- Verbot von bestimmten Einsatzbereichen (z.B. Gesichtserkennung)
- Rechtliche Anforderungen definieren sich anhand der Risiken, die mit der Technologie einhergehen

# Ihre Ansprechpartner



**Christian Kuß, LL.M.**

**Rechtsanwalt, Partner bei Luther**

Köln  
T +49 221 9937 25686  
Christian.Kuss@luther-lawfirm.com



**Paul Schreiner**

**Rechtsanwalt, Partner bei Luther**

Essen  
T + 49 201 9220 11691  
Paul.Schreiner@luther-lawfirm.com



**Inge Baurmann**

**Director bei Kienbaum**

Berlin  
T +49 174 33 272 82  
Inge.Baurmann@kienbaum.de



**Yannik Leusch**

**People Analytics Lead bei Kienbaum**

Berlin  
T +49 172 258 3683  
Yannik.Leusch@kienbaum.de

Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir auf die gleichzeitige Verwendung geschlechterspezifischer Sprachformen. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.