

## Antrag

**der Abgeordneten Joana Cotar, Dr. Michael Ependiller, Uwe Schulz, Waldemar Herdt, Jörn König, Dr. Birgit Malsack-Winkemann, Tobias Matthias Peterka, Dr. Dirk Spaniel, René Springer und der Fraktion der AfD**

### **Keine gesetzliche Regulierung des Einsatzes von KI-Lösungen in der Personalrekrutierung**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Bandbreite, in der bereits heute algorithmische Systeme im Personalwesen eingesetzt werden, ist groß. Unternehmen erhoffen sich, mithilfe von KI-Lösungen Prozesse in der Personalverwaltung zu optimieren und zu rationalisieren. Während teil- und vollautomatisierte Computerprogramme in der Personalauswahl in den USA bereits häufig zum Einsatz kommen, ist der Markt hierfür in Deutschland noch im Entstehen. Bislang setzen nur knapp 4 Prozent der Unternehmen in Deutschland digitale Werkzeuge zur Mitarbeitersuche und im Einstellungsprozess ein. KI-Lösungen im Rekrutierungsprozess können Unternehmen darin unterstützen, passend qualifizierte Fachkräfte für offene Stellen zu finden; sei es durch Analysen des Arbeitsmarktes und einzelner Branchen, sei es durch aktive Kandidatensuche auf Karriereplattformen, sei es in der Vorsortierung geeigneter Bewerber (Enquete-Kommission Künstliche Intelligenz, Gesamtbericht, Drucksache 19/23700).

Folgende halb- oder vollautomatische Instrumente kommen nach derzeitigem Sachstand in der Personalrekrutierung zum Einsatz: Mit Robot-Recruiting werden algorithmische Systeme bezeichnet, die in Business-Portalen hinterlegte Kandidatenprofile unter Vorgabe bestimmter Kriterien durchforsten; mit E-Recruitment-Systemen werden softwaregestützt Jobangebote in sozialen Netzwerken platziert, zugeschnitten auf die anzusprechende Zielgruppe; mit Applicant-Tracking-Systemen werden aus einer großen Anzahl an Bewerbungen über vordefinierte Filter mutmaßlich geeignete Kandidaten ausgewählt; bei der One-Click-Bewerbung können Interessierte über ein Mobilgerät ihr Jobprofil aus Karrierenetzwerken auf den Server eines Unternehmens hochladen, mitunter gleich in eine Bewerbermaske, ohne die Einzeldaten händisch einzugeben ([www.hays.de/personaldienstleistung-aktuell/studie/studie-ki-in-rekrutierung-whitepaper-9-2019](http://www.hays.de/personaldienstleistung-aktuell/studie/studie-ki-in-rekrutierung-whitepaper-9-2019)).

Experten gehen davon aus, dass sich der Markt der Personalrekrutierung in den kommenden Jahren durch den Einsatz algorithmischer Systeme stark verändern wird ([www.stiftung-nv.de/sites/default/files/snv\\_rob\\_recruiting.pdf](http://www.stiftung-nv.de/sites/default/files/snv_rob_recruiting.pdf)). Treiber dieser Entwicklung sind nicht nur neue oder verfeinerte KI-Algorithmen, sondern auch in einigen Branchen der Wandel von einem Nachfrage- zu einem Angebotsmarkt, der es den

suchenden Unternehmen erschwert, für ihre vakanten Positionen die geeigneten Kandidaten zu finden. Eine automatisierte Anwendung kann die Mitarbeiter der Personalabteilung speziell großer Unternehmen mit konstant vielen Bewerbungen darüber hinaus von Routinetätigkeiten entlasten. Dabei birgt der Einsatz algorithmischer Systeme die Chance auf effizientere, konsistentere und fairere Rekrutierung: Schließlich ist bekannt, dass die Personalauswahl durch Menschen oft von subjektiven, meist unbewussten Präferenzen, Vorurteilen und Erfahrungen geprägt ist, was häufig nicht zur Auswahl des am besten geeigneten Bewerbers führt (Enquete-Kommission Künstliche Intelligenz, Gesamtbericht, Drucksache 19/23700).

Am Beginn eines Rekrutierungsprozesses muss sich das suchende Unternehmen die Frage beantworten, was denn genau einen guten, also passenden Mitarbeiter ausmacht und anhand welcher Indikatoren sich die gesuchten Kompetenzen messen lassen. Wie exakt dann ein KI-Werkzeug beim Identifizieren geeigneter Kandidaten wirkt, hängt entscheidend von den Daten ab, mit denen es trainiert wurde. Wenn die „Trainingsmasse“ aus erfolgreichen Mitarbeitern um die 30 Jahre besteht, werden Kandidaten jenseits der 45 höchstwahrscheinlich durchs Raster fallen, ungeachtet ihrer fachlichen Qualifikationen. Durch den Skalierungseffekt der KI-Algorithmen wird dann nicht lediglich ein einzelner Kandidat unfair behandelt, sondern eine ganze Gruppe. Die Suche nach einem geeigneten KI-Algorithmus kann einem Unternehmen dabei helfen, eingeschlossene Vorannahmen zum „richtigen“ Mitarbeiter zu überdenken ([www.stiftung-nv.de/sites/default/files/snv\\_roborecruiting.pdf](http://www.stiftung-nv.de/sites/default/files/snv_roborecruiting.pdf)).

Der KI-Einsatz in Deutschland ist derzeit ein Nischenphänomen, wenn auch mit bemerkenswertem Wachstumspotenzial. Im Verhältnis zur geringen Verbreitung der Systeme in der Praxis ist die Diskussion um ihre ethischen Implikationen auffällig (Robert Peters: Robo-Recruiting – Einsatz künstlicher Intelligenz bei der Personalauswahl, Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag, April 2020). Der Ethikbeirat HR Tech, besetzt mit Persönlichkeiten aus der Wirtschaft, dem Personalwesen, der Gewerkschaften und der Wissenschaft, hat Richtlinien für den verantwortungsvollen Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Personalarbeit veröffentlicht ([www.ethikbeirat-hrtech.de/](http://www.ethikbeirat-hrtech.de/)). Diese Richtlinien geben eine profunde Orientierung, von einer transparenten Zielsetzung über Datenminimierung bis hin zur geprüften Datenqualität. Zentral ist die Empfehlung, dass die letzte Entscheidung beim Besetzen einer freien Stelle von einem Menschen zu treffen sei.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

- von einer gesetzlichen Regulierung des Einsatzes von KI-Lösungen bei der Personalrekrutierung zum gegenwärtigen Zeitpunkt abzusehen. Bestehende Gesetze wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sorgen für ausreichend faire Bedingungen bei der Arbeitssuche;
- insbesondere kein eigenständiges Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz (Prüf-auftrag im Koalitionsvertrag, Zeile 6088) auf den Weg zu bringen. Die zu erwartenden Empfehlungen des Beirats zum Beschäftigtendatenschutz ([www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/beirat-zum-beschaeftigten-datenschutz-nimmt-seine-arbeit-auf.html](http://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/beirat-zum-beschaeftigten-datenschutz-nimmt-seine-arbeit-auf.html)) sollen keine normative Kraft entfalten;
- die arbeitsmarktpolitische wissenschaftliche Forschung zum Einsatz von KI-Lösungen bei der Personalrekrutierung zu fördern, um auf einer gesicherten Datenbasis die kommende Entwicklung diskutieren zu können;
- die Arbeitnehmer respektive Arbeitssuchenden in einer speziellen Kampagne über den Einsatz existierender KI-Lösungen bei der Personalrekrutierung zu informieren, um den Wissensstand der Bevölkerung diesbezüglich signifikant zu erhöhen;

- eine breite Diskussion über die Schaffung eines Gütesiegels für die genannten Algorithmen anzustoßen und gegebenenfalls zu moderieren, um dergestalt Vertrauen in das junge Werkzeug bei Unternehmen wie bei Arbeitnehmern zu schaffen.

Berlin, den 9. Dezember 2020

**Dr. Alice Weidel, Dr. Alexander Gauland und Fraktion**

## **Begründung**

Eine gesetzliche Regulierung des Einsatzes von KI-Lösungen bei der Personalrekrutierung ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt überflüssig, ja störend. Es gibt aktuell in Deutschland viel zu wenig belastbare Erfahrungen mit dem Einsatz angebotener Algorithmen in der Personalgewinnung, als dass sich verlässlich sagen ließe, ob sie ebenso gut wie menschliche Personaler Entscheidungen über die Besetzung einer vakanten Stelle treffen – oder besser oder schlechter. Hier sollten die Unternehmen wie auch die Arbeitssuchenden Zeit und Gelegenheit haben, mit diesem relativ neuen Werkzeug der Stellenbesetzung zu experimentieren und ihre Schlüsse zu ziehen.

Des Weiteren darf vorausgesetzt werden, dass sowohl Unternehmen als auch spezialisierte Personaldienstleister ihre Methoden und Techniken des Rekrutierens neuer Kräfte reflektieren, allein schon aus Kostengründen. Kein Unternehmen hat ein Interesse daran, einen vom Algorithmus vorgeschlagenen, aber „falschen“ Kandidaten einzustellen – sollten solche Fälle gehäuft auftreten, wird sich ein Unternehmen schon aus wirtschaftlichen Gründen von einer KI-Lösung verabschieden oder diese zumindest modifizieren.

Die im Ruf nach Regulierung der KI-gestützten Personalsuche sich ausdrückende Furcht vor „Diskriminierung“ ist grundsätzlicher Natur. Bei der Besetzung einer jeden Stelle werden unvermeidbar eine Zusage und etliche Absagen getroffen, ob nun durch einen Menschen oder durch einen Algorithmus. Das weist keineswegs willentliche oder strukturelle „Diskriminierung“ aus, sondern ist dem Auswahlprozess inhärent. Diesen Umstand bekäme man mit keiner noch so gut gedachten Regulierung aus der Welt geschafft.

