



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

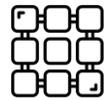


De-Mystifying People Analytics | Wie können Organisationen bessere Entscheidungen in HR treffen?

Was gutes People Analytics auszeichnet



People Analytics geht immer hypothesen-
geleitet 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

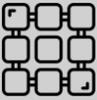


Nicht alle Analysen erlauben konkrete
Handlungsempfehlungen

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

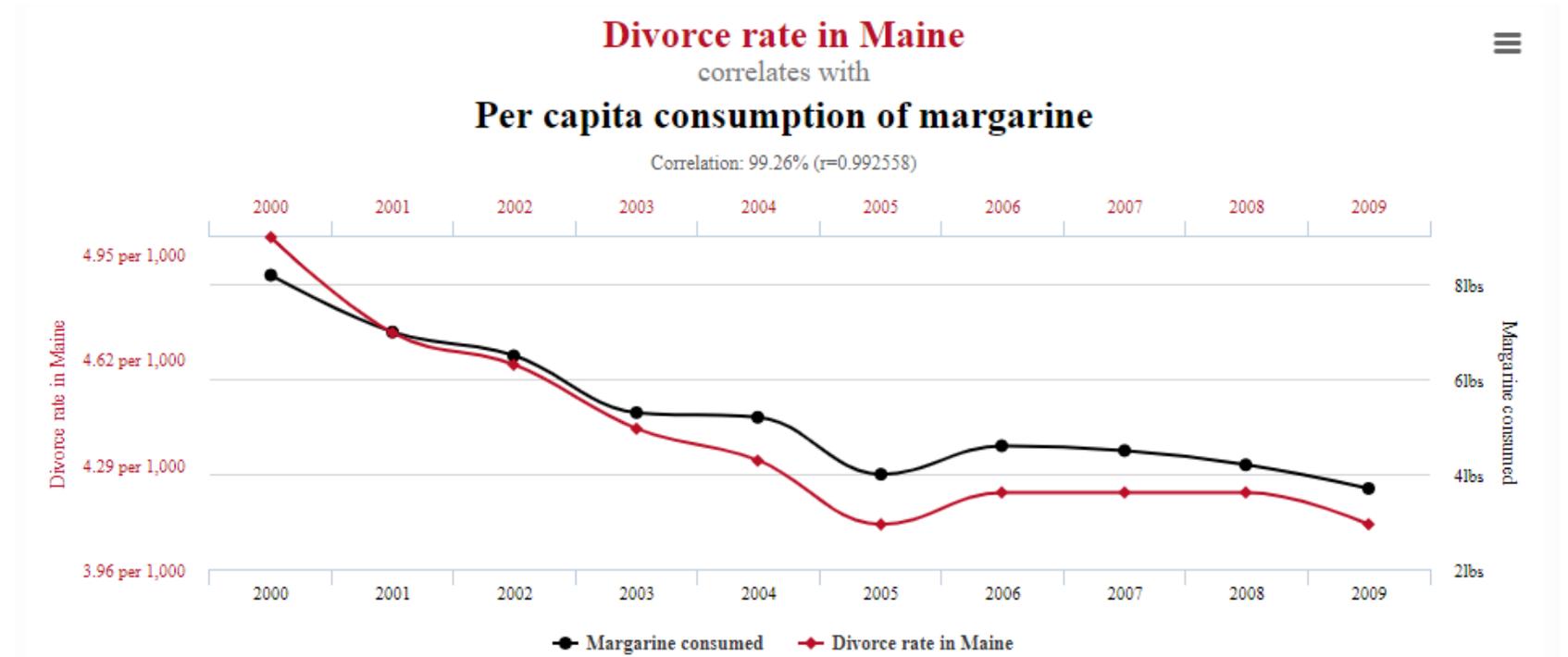
People Analytics Leitlinien

 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 states: "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." 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& 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_
{
```

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

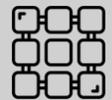
AUTHOR OF “WEAPONS OF MATH DESTRUCTION: HOW BIG DATA INCREASES INEQUALITY AND THREATENS DEMOCRACY”

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

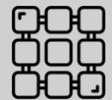
Rudimentäre HR Daten in
verschiedenen Datensilos

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

People Analytics Leitlinien



Hypothesengeleitetes Vorgehen



Valide Datengrundlage

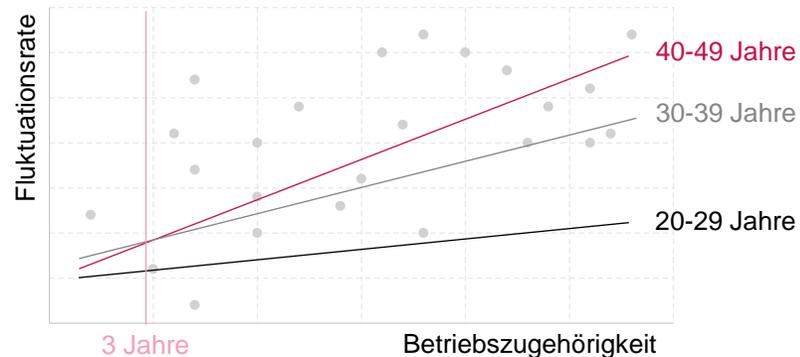


Einsatz von KI nur, wenn wirklich sinnvoll



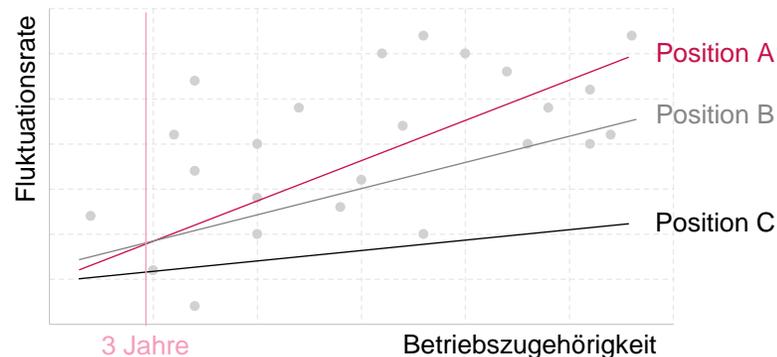
Handlungsorientierung

Hypothetische Fluktuationsanalyse



NOT ACTIONABLE

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



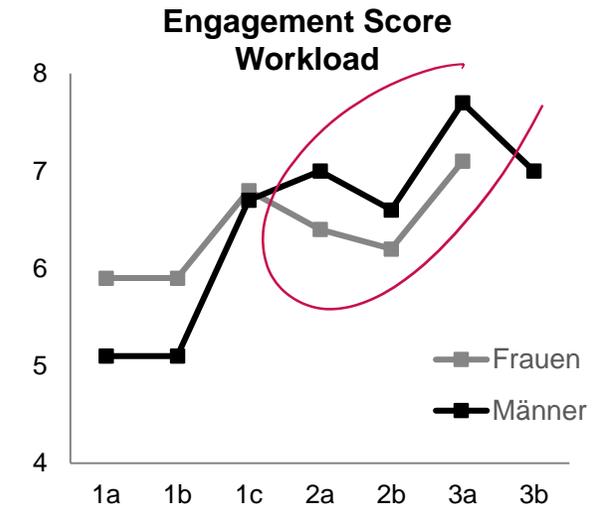
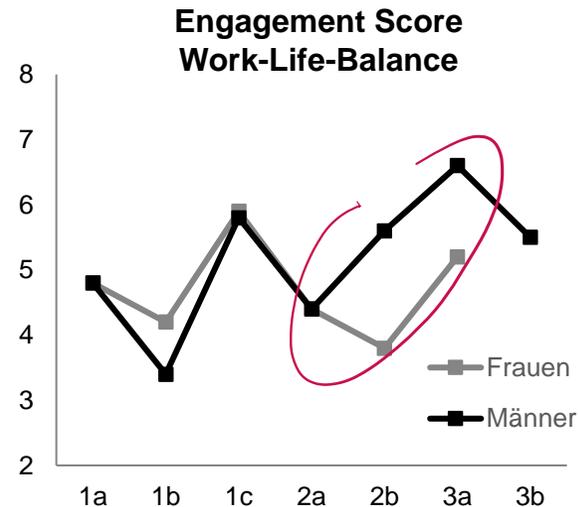
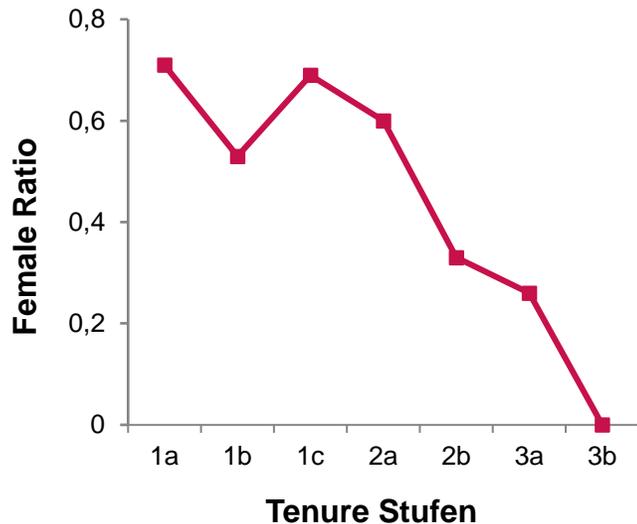
ACTIONABLE

„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.