



WE ARE HIRING

WAS ist fair?

MAI 2019

1 MITTWOCH	2 DONNERSTAG	3 FREITAG	4 SAMSTAG	5 SONNTAG
6 MONTAG	7 DIENSTAG	8 MITTWOCH	9 DONNERSTAG	10 FREITAG
11 SAMSTAG	12 SONNTAG	13 MONTAG	14 DIENSTAG	15 MITTWOCH

MAI 2019

WAS ist fair?

Diskriminierung in Bewerbungsverfahren ist unfair, deren Nachweis aber schwierig. Die Gründe scheinen klar zu sein: Protokolle bleiben geheim und subjektive Kriterien erlauben die Rechtfertigung jeder beliebigen Reihenfolge zwischen Bewerberinnen und Bewerbern. Was zum Beispiel heißt schon wissenschaftliche Exzellenz? Doch das Problem geht tiefer. Banken lassen vermehrt Computer über eine Kreditvergabe entscheiden, aufgrund der über den Kunden verfügbaren Daten. Auch Universitäten könnten das riesige Bewerberfeld mit Hilfe von data science filtern. Wenn der Datensatz einsehbar und der Algorithmus bis ins kleinste Detail nachvollziehbar ist, so denkt man, sollte Diskriminierung leicht nachzuweisen sein.

Woran also erkennt man Diskriminierung? In der Regel darf zum Beispiel das Geschlecht keinen direkten Einfluss auf die Entscheidung haben. Was ist aber mit Berufskriterien, die mit dem Geschlecht korrelieren? Wenn es um das Austauschen schwerer Reparaturteile geht, scheint es vertretbar zu sein, wenn körperliche Kraft berücksichtigt wird – im Universitätskontext nicht. Wir könnten Kriterien immer dann erlauben, wenn sie einen „direkten“ kausalen Einfluss auf die erfolgreiche Ausübung einer Tätigkeit haben. Das Reparaturunternehmen darf also die Körperkraft berücksichtigen, solange zwischen Männern und Frauen mit gleicher Kraft nicht unterschieden wird. Doch die Überprüfung, ob Kriterien

wirklich kausal sind, ist schwierig und vom Einzelfall abhängig. Banken in den USA könnten argumentieren, dass sich das Verhalten der eigenen Nachbarinnen und Nachbarn kausal auf die Rückzahlung eines Bankkredits auswirkt. Die Wohngegend oder Adresse korreliert allerdings aufgrund der Segregation in vielen Gegenden mit der Hautfarbe.

Es ist erstaunlich schwierig zu formulieren, welche Art von Diskriminierung wir verhindern wollen. Bleibt uns also nur das Mittel der positiven Diskriminierung, das heißt die Vorgabe, einen bestimmten Anteil von Frauen und Männern einzustellen? Forschende aus der Soziologie, Rechtswissenschaften und Psychologie haben sich mit Diskriminierung beschäftigt. Unter dem Begriff des fair machine learning versuchen sich nun auch Data Scientists dieser Frage zu nähern. Es wird Zeit, dass wir Antworten finden: Die Algorithmen laufen bereits.

JONAS PETERS

Wieso setzen sich Menschen überhaupt für andere ein – und das sogar, wenn sich ihr Einsatz auf die Karriere oder den Verdienst nachteilig auswirken kann? Mit Hilfe von Planspielen werden die kaum greifbaren Phänomene Fairness und Motivation untersucht: Stellen Sie sich vor, jemand bietet Ihnen zehn Euro und gleichzeitig einer anderen, Ihnen unbekannt Person einen Geldkoffer mit 10.000 Euro. Würden Sie das Gesamtpaket ablehnen oder annehmen? Oder

jemand gibt Ihnen 100 Euro, die Sie mit einer unbekannt Person teilen müssen – und die andere Person kann nur annehmen oder alles platzen lassen. Was würden Sie vorschlagen? Wann würden Sie annehmen? Aus Sicht des homo oeconomicus müssten Sie im ersten Beispiel die zehn Euro dankend annehmen – sie sind ja besser als nichts. Und im zweiten Beispiel würden Sie dem anderen 99 Euro anbieten beziehungsweise ab einem Angebot von einem Euro annehmen. Allerdings zeigen spieltheoretische Experimente, dass sehr ungleiche Angebote als unfair wahrgenommen und deshalb abgelehnt werden. Viele Probanden verzichten lieber auf das angebotene Geld, als dem anderen einen größeren Anteil zu gönnen. Studien legen nahe, dass der Gedanke der Fairness unabhängig ist von Alter, Geschlecht oder Ausbildung. Auch der kulturelle Hintergrund beeinflusst nur die Höhe der wahrgenommenen Grenze zwischen fair und unfair. Interessant ist, dass viel größere Unterschiede in Kauf genommen werden, wenn der „Gegenspieler“ ein Computer ist. Experimente zeigen zudem, dass wir eben doch nicht Einzelkämpfer sind, sondern uns immer auch als Gruppe wahrnehmen und definieren – und dann zum Beispiel gegen Diskriminierung kämpfen, weil es einfach „fair“ ist, auch wenn es uns selbst viel kostet.

DIRK PFLÜGER