

## LB 12.1 Digitale Ethik

Stand: 04.04.2023

Jahrgangsstufen	12
Fach/Fächer	Ethik
Zeitraumen	ca. 6 Unterrichtsstunden
Benötigtes Material	digitales Endgerät

### Kompetenzerwartung(en)

Die Schülerinnen und Schüler...

beschreiben Chancen und Herausforderungen der zunehmenden Digitalisierung für den privaten und beruflichen Alltag.

erörtern die Notwendigkeit ethischer Richtlinien zur Verwirklichung von Menschenwürde und Gemeinwohl in einer digitalisierten Welt und beziehen bestehende Leitlinien in ihre Überlegungen mit ein.

erarbeiten auf der Grundlage philosophischer Theorien Kriterien für eine reflektierte Gestaltung von privaten, beruflichen und gesellschaftlichen Lebensbereichen

entwickeln eine differenzierte Position zu ausgewählten Aspekten der digitalen Welt und entwerfen dazu mögliche gerechte und verantwortungsvolle Handlungsoptionen

## Aufgabe

### Möglicher Stundenverlauf

Inhalt	Methoden	Medien
<b>Einstieg</b> Die Schülerinnen und Schüler erhalten eine Handlungssituation mit Lebensweltbezug.	Impuls Positionslinie	Beamer
<b>Textbegegnung</b> Die Schülerinnen und Schüler erfassen den Text „Digitalisierung in der Arbeitswelt“.	Einzelarbeit	Text 1
<b>Erarbeitung 1</b> Die Schülerinnen und Schüler identifizieren Chancen und Risiken einer KI im Personalbereich. Besprechung der Ergebnisse Präsentation der Ergebnisse	Partnerarbeit	Applikationen  Tafel / Beamer
<b>Erarbeitung 2</b> Die Schülerinnen und Schüler reflektieren den Zusammenhang zwischen Inhalten des Grundgesetzes/ Grundwerten und der Einführung einer KI. Besprechung der Ergebnisse Fixierung der Ergebnisse	Einzelarbeit  L-S-Gespräch	Tabelle 1  Tafel / Heft
<b>Textbegegnung</b> Die Schülerinnen und Schüler erfassen die Grundgedanken des „Digitalen Humanismus“.	Einzelarbeit	Text 2
<b>Erarbeitung 3</b> Die Schülerinnen und Schüler entwickeln ein Plädoyer zur Einführung einer KI im Personalbereich und nehmen hierbei Bezug auf den Digitalen Humanismus. Präsentation der Ergebnisse	Gruppenarbeit  S-Vortrag	optional: dig. Endgerät
<b>Vertiefung 1</b> Die Schülerinnen und Schüler erarbeiten Regeln zum Gelingen der Einführung der Personalsoftware. Sie präsentieren ihre Ergebnisse	Gruppenarbeit  Präsentation	Beamer
<b>Vertiefung 2</b> Die Schülerinnen und Schüler vergleichen die erarbeiteten Regeln mit den Kernforderungen des „Wiener Manifests für Digitalen Humanismus“. Besprechung der Ergebnisse	Think-Pair-Share  L-S-Gespräch	digitales Endgerät / Internet



### **Einstieg:**

Alle Beschäftigten Ihres Betriebes erhalten folgende E-Mail:

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als modernes Unternehmen, wollen wir eine künstliche Intelligenz (KI), also einen Algorithmus\*, einsetzen, um zukünftig optimale Personalentscheidungen zu treffen.

Der Algorithmus hilft der Personalabteilung zum Beispiel, die richtigen Bewerberinnen und Bewerber für eine Stelle zu finden oder er entscheidet, welche Fortbildung für wen geeignet ist.

Wir als Betriebsrat wollen Ihre Meinung zur Einführung der Künstlichen Intelligenz in der Personalabteilung hören.

Wir laden Sie herzlich zur Betriebsversammlung zu o.g. Thema ein und freuen uns auf eine gewinnbringende kollegiale Diskussion.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Betriebsrat

*\* Ein Algorithmus ist eine programmierte eindeutige Handlungsvorschrift und Grundlage aller Computerprogramme. Immer mehr Entscheidungen in verschiedenen Bereichen werden von Algorithmen getroffen.*

### Positionierung:

Positionieren Sie sich für oder gegen die Einführung eines Algorithmus zum Treffen von Personalentscheidungen.

## Erarbeitung 1:

### Arbeitsaufträge:

1. Lesen Sie Text 1.
2. Identifizieren Sie Chancen und Risiken einer KI zum Treffen von Personalentscheidungen.
3. Schreiben Sie diese auf Applikationen.

### Text 1:

#### **Digitalisierung in der Arbeitswelt**

Algorithmische Entscheidungssysteme können unbewusste Diskriminierung („Bias“) aufdecken und vermeiden, andererseits aber auch selbst unbeabsichtigt diskriminieren, wenn die zugrundeliegende Datenbasis oder das zugrundeliegende Regelwerk nicht stimmen. Ein immer wieder intensiv diskutiertes Beispiel ist die 1927 gegründete private Auskunftsei SCHUFA, die maßgeblich für die Bonitätsbewertung ist: also dafür, ob jemand beispielsweise einen Kredit oder einen Mietvertrag bekommt. Wie genau die Bewertung zustande kommt, lässt sich von einzelnen Betroffenen nicht nachvollziehen – und wem ein Ratenkredit für das neue Auto verweigert wird, der tappt mitunter im Dunkeln. Auch in der Arbeitswelt können Algorithmen zu Benachteiligungen führen. Bekannt ist der Fall, bei dem Frauen bei Google-Suchen schlechter bezahlte Stellenanzeigen zu sehen bekamen als Männer. Eine mögliche Erklärung: Wenn der Algorithmus mit Daten trainiert wurde, denen zufolge Frauen eher schlechter bezahlte Berufe ausüben, erkennt er ein Muster und passt die Anzeigen entsprechend an. Amazon hat einen Algorithmus zur Vorsortierung von Bewerbungsunterlagen abgeschafft, da dieser unbeabsichtigt Frauen diskriminierte – weil er auf Grundlage eines männlich dominierten Datensatzes „gelernt“ hatte, dass Männer ideal für den Job sind. Allerdings: Wenn Menschen die Entscheidung treffen, führt das nicht unbedingt zu weniger Diskriminierung. Wenn eine Bankberaterin jemandem einen Kredit verweigert, weil sie die Kreditwürdigkeit des Antragstellers bezweifelt, oder wenn ein Angestellter die Stellenbewerbungen per Hand aussortiert, dann ist das weniger nachvollziehbar, als wenn ein Algorithmus anhand definierter Kriterien eine Bewertung vornimmt. Mit dem Faktor Mensch kommen zwangsläufig unbewusste Vorurteile und eine gewisse Portion Willkür ins Spiel, die durch ein strikt kriterienbasiertes Entscheidungsverfahren überhaupt erst aufgedeckt werden können. Gerade bei Amtsmissbrauch, Korruption und Seilschaften oder (oft unbewussten) Vorurteilen sind Algorithmen daher mitunter besser in der Lage, neutrale Entscheidungen zu treffen. Algorithmen können also unterm Strich zu weniger Diskriminierung führen. [...]

Sind Menschen für die Personalplanung verantwortlich, haben beispielsweise Bewerber mit ausländisch klingendem Namen deutlich weniger Chancen – trotz gleicher Qualifikation. Wer einen deutschen Namen hat, muss fünf Bewerbungen schreiben, um zu einem Interview eingeladen zu werden – wer einen türkischen Namen hat, braucht dafür sieben Bewerbungen. [...]. Auch das Geschlecht spielt eine Rolle: Wie ein Forschungsteam nachwies, werden äußerlich attraktive männliche Bewerber häufiger eingeladen als attraktive weibliche Bewerberinnen. Der Grund: Personalabteilungen sind überwiegend mit Frauen besetzt, die die Bewerbungen entsprechend selektieren; nur wenn die Rekrutierung auf externe Agenturen ausgelagert ist, erleiden attraktive Frauen keine Nachteile (die attraktiven Männer werden dennoch eingeladen). [...]

Wenn ältere Männer über Führungspositionen entscheiden, suchen sie unbewusst meist diejenigen Bewerber aus, die ihnen ähnlich sind – ältere Männer eben. Hier können Algorithmen korrigierend eingreifen: Ein Forschungsteam mehrerer US-Universitäten ging diesem Muster nach und trainierte einen Algorithmus anhand von 41.000 Profilen so, dass er korrekt vorhersagen konnte, welche Profile später erfolgreich sein würden und welche nicht – unabhängig von Alter und Geschlecht. Dabei zeigte sich: Hätte der Algorithmus entscheiden dürfen, hätte er mehr Frauen und mehr junge Manager in den Vorstand berufen.

Quelle: Gründinger Dr., Wolfgang et al. (2018): Mensch, Moral, Maschine. Verlag: Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW) e.V. Berlin, S.10-12.

### Lösungsskizze:

#### *Chancen:*

- *Vermeidung unbewusster Diskriminierung, durch kriterienbasierte Entscheidungen*
- *Vermeidung von Amtsmissbrauch und Korruption*
- *Arbeitserleichterung durch Digitalisierung von Vorgängen*

#### *Risiken:*

- *fehlerhafte Entscheidungen des Algorithmus (z. B. aufgrund von fehlerhaften oder diskriminierenden Daten aus der Vergangenheit)*
- *mangelnde Transparenz in Bezug auf die Entscheidungen*
- *unklare Verantwortlichkeiten*

### Erarbeitung 2:

Sie sprechen mit Ihrer Ausbilderin / Ihrem Ausbilder über die anstehende Betriebsversammlung.

Ausbilderin / Ausbilder:

„Die Einführung einer Künstlichen Intelligenz um Personalentscheidungen zu treffen berührt verschiedene demokratische Grundwerte und somit auch Grundrechte des Grundgesetzes.“

Auszubildende / Auszubildender:

„Im Politik- und Gesellschaftsunterricht haben wir bereits über Grundwerte und das Grundgesetz gesprochen. Das ist ja interessant, dass es hier offenbar einen Zusammenhang gibt.“

### Arbeitsaufträge

1. Informieren Sie sich über die genannten Artikel des Grundgesetzes (Tabelle 1).
2. Erläutern Sie jeweils die Bedeutung des Grundwerts im Zusammenhang mit der Einführung einer KI zum Treffen von Personalentscheidungen.

Tabelle 1:

Grundwert	Bezug zu den Grundrechten	Erläuterung
Achtung der Menschenwürde	Art. 1 GG	
individuelle Freiheit	Art. 2 (1) GG Art. 2 (2) GG Art. 12 GG	
rechtliche Gleichheit aller Menschen	Art. 3 GG	
religiöse und weltanschauliche Überzeugungsfreiheit	Art. 4 GG zusätzlich: Art. 140 GG	
Schutz der Privatsphäre	Art 10 GG Art. 13 GG	

Quelle: Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (2021) Auszug aus dem Lehrplan für Berufsschule und Berufsfachschule, Unterrichtsfach: Politik und Gesellschaft, S. 9-11.

## Lösungsskizze:

Grundwert	Bezug zu den Grundrechten	Erläuterung
Achtung der Menschenwürde	Art. 1 GG (Achtung der Menschenwürde)	<i>Die Würde des Menschen gilt als oberstes Gebot. Jeder Mensch besitzt Menschenwürde, unabhängig davon, ob dieser Bürgerrechte genießt. Der Staat schützt sie z. B. durch Gesetze entsprechend der Grundrechte.</i>
individuelle Freiheit	Art. 2 (1) GG (Recht auf freie Entfaltung der eigenen Persönlichkeit, soweit die Rechte anderer Personen dadurch nicht beschränkt werden), Art. 2 (2) GG (Recht auf Unverletzlichkeit der Freiheit der Person), Art. 12 GG (Recht auf freie Berufswahl)	<i>Der Mensch darf frei sein Leben gestalten. Niemand darf z. B. gezwungen werden, einen bestimmten Beruf auszuüben oder etwas zu lernen (Fortbildungen).</i>
rechtliche Gleichheit aller Menschen	Art. 3 GG (Recht auf Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz; Recht auf Gleichberechtigung von Männern und Frauen; Diskriminierungsverbot)	<i>Jeder Mensch ist vor dem Gesetz gleichgestellt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet z. B. Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Religion etc..</i>
religiöse und weltanschauliche Überzeugungsfreiheit	Art. 4 GG (Recht auf Freiheit des Glaubens, Gewissens und weltanschaulichen Bekenntnisses; mit Art. 140 GG: säkularer Staat sowie Beschränkung der Religions- und Glaubensfreiheit durch geltendes Recht und Gesetz)	<i>Jeder hat das Recht, frei seinen Glauben auszuleben, solange man nicht gegen andere Grundrechte verstößt. Jede / Jeder darf z. B. religiöse Symbole tragen (Ausnahmen können ggf. diskutiert werden).</i>
Schutz der Privatsphäre	Art. 10 GG (Schutz von Post- und Fernsprecheheimnis), Art. 13 GG (Schutz der Wohnung)	<i>Jeder hat das Recht auf Privatsphäre in verschiedenen Bereichen. Unternehmen müssen z. B. die Daten ihrer Bewerber schützen. Der Bewerber/ Die Bewerberin entscheidet selbst, welche Daten sie / er preisgeben will.</i>

Quelle: Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (2021): Auszug aus dem Lehrplan für Berufsschule und Berufsfachschule, Unterrichtsfach: Politik und Gesellschaft, S. 9-11.



### Erarbeitung 3:

Im Hinblick auf die bevorstehende Betriebsversammlung kommt Ihre Ausbilderin / Ihr Ausbilder nochmals auf Sie zu!

Ausbilderin / Ausbilder:

„Sie sind die Zukunft unseres Betriebs. Deshalb ist es mir wichtig, Ihre Meinung zur Einführung einer künstlichen Intelligenz in unserer Personalabteilung zu hören.

Bitte bereiten Sie ein Plädoyer für die Betriebsversammlung vor.

Informieren Sie sich dafür über den „Digitalen Humanismus“. Das ist ein Konzept, das sich mit den Auswirkungen digitaler Technologie auf die Gesellschaft und die Menschheit beschäftigt. Der deutsche Philosoph und ehemalige Staatsminister für Kultur und Medien, Julian Nida-Rümelin (\*1954), ist ein bedeutender Vertreter hiervon.“

### Arbeitsaufträge:

1. Lesen Sie Text 2.
2. Unterscheiden Sie Euphoriker und Apokalyptiker in Bezug auf Digitalisierung. Erläutern Sie, welcher Gruppe Sie sich eher zuordnen.
3. Erörtern Sie das Menschenbild, das dem „Digitalen Humanismus“ zugrunde liegt.
4. Stellen Sie die Idee des „Digitalen Humanismus“ graphisch dar.
5. Entwickeln Sie ein Plädoyer für oder gegen die Einführung einer KI zum Treffen von Personalentscheidungen und beziehen Sie sich dabei auch auf den „Digitalen Humanismus“.

Text 2:

## **Digitaler Humanismus**

Wir leben in Zeiten grundlegender Veränderungen. Besonders zwei Veränderungsprozesse, die einander sogar noch verstärken, rufen Ängste und Hoffnungen hervor: Digitalisierung und Globalisierung. [...] Mit jedem technologischen Veränderungsschub teilt sich die Bevölkerung in zwei besonders hörbare Gruppen auf. Die eine Gruppe können wir die Apokalyptiker nennen. Sie sagen uns: »Jetzt ist das Ende nahe, alles stürzt zusammen.« [...] Einen Kontrollverlust befürchten auch andere Kritiker; sie verstehen die derzeitige Form der Internetkommunikation als Beginn des Niedergangs der Demokratie. Das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung, das bereits im Jahr 1983 vom Bundesverfassungsgericht aus den Grundrechten unserer Verfassung hergeleitet wurde, werde durch Überwachungstechnologien ausgehöhlt. Was zurzeit in einigen Diktaturen angestrebt wird, die Kontrolle der Bevölkerung mittels Informationstechnologie, werde über kurz oder lang überall die Zukunft sein. Das sind die apokalyptischen Visionen. Ihnen steht eine euphorische Zukunftsvorstellung gegenüber, die besonders stark im Silicon Valley verbreitet ist. Oder sollte man sagen: verbreitet war? [...] [Ein Vertreter der Gruppe] war Jaron Lanier, heute ein Internetkritiker; Lanier propagierte damals die Idee, dass mit den neuen Möglichkeiten der Kommunikation und Interaktion alte Hierarchien verschwinden und staatliche Institutionen sowie große Konzerne ihre Macht verlieren würden: eine anarchistische Utopie einer vollständig vernetzten Welt, in der alle Individuen gleichberechtigt agieren und gleichermaßen Kontrolle haben über das, was sie und mit wem sie kommunizieren.

Heute fordert uns Jaron Lanier dazu auf, die Social Media zu verlassen. Das wäre zwar ebenfalls übertrieben. Für viele würde es bedeuten, ihre Kommunikation in unzumutbarem Maß zu reduzieren. Und zwar weltweit, nicht nur im Westen. Aber solcher Sinneswandel ist eben Ausdruck einer tiefen Verunsicherung. Sie ist fast überall anzutreffen. Das Bewusstsein hat sich verbreitet, in einer Übergangszeit zu leben – in Wirtschaft, Politik, Kultur. Aber: Übergang wohin? In solchen Situationen lohnt es sich, erst einmal Distanz zu gewinnen. Und nach dem Wesentlichen zu fragen. Nach dem, was wirklich auf dem Spiel steht und worüber vorrangig nachgedacht werden muss.

## **Digitaler Humanismus**

Der Digitale Humanismus will genau das leisten. Er will die menschliche Verantwortung in den Mittelpunkt stellen. Die Idee menschlicher Verantwortlichkeit ist sein Erkennungszeichen. Er fragt nach den Kriterien der Beurteilung von wirtschaftlichen, sozialen, technologischen und politischen Entwicklungen. Diese Kriterien kommen nicht von irgendwoher, sondern müssen sich aus dem ergeben, was menschlich ist. Damit ist die Frage des Menschenbilds aufgeworfen

### Gründe geben, Gründe annehmen

Wir Menschen haben viel gemeinsam mit Tieren, physisch und psychologisch. Wir teilen mit ihnen ein ganzes Spektrum von Emotionen. Aber Tiere lassen sich nicht von Gründen leiten. Gründe wirken auch in die Zukunft, denn sie beeinflussen das Verhalten. Man kann seinem Hund beispielsweise nicht empfehlen, sich am morgigen Nachmittag um 16 Uhr an einer bestimmten Stelle hinzulegen, um dort aufzupassen. Dem Hund fehlen die Gründe. Er kennt kein »um zu« und damit keine Zukunftsdimension. Um es in den Worten des Philosophen Volker Gerhardt zu sagen, der sich sehr viel mit Humanität beschäftigt hat: »Tier, das seine eigenen Gründe hat.« Ich füge hinzu: Gründe nicht nur für das, was der Mensch tut, sondern auch für Überzeugungen, emotive Einstellungen, für die Interaktion mit anderen. Nun hat dieses Gründehaben und Sich-von-Gründen-leiten-Lassen Voraussetzungen. Dazu gehört zum Beispiel, dass wir in der Lage sind, unser eigenes Handeln zu bewerten und zu fragen: Ist das, was ich jetzt tue, auch wirklich zu begründen? Lässt es sich gegenüber Kritik rechtfertigen? In dieser Frage taucht bereits das Gegenüber auf, eine andere Instanz, der wir unsere Gründe nennen können. Das impliziert wiederum: Auch eine andere Instanz kann Gründe haben, ihre eigenen Gründe eben, die wir uns anhören. [...]

Das Geben und Nehmen von Gründen macht den Menschen aus. Deswegen hat er Verantwortung für die Art und Weise, wie er lebt. Auch dafür, wie er mit seinesgleichen interagiert und wie er mit Techniken der Informationsverarbeitung umgeht. [...]

Wenn wir Menschen über richtig und falsch entscheiden können und wenn wir diese Entscheidungen gegenüber anderen begründen müssen, auch gegenüber unseren Nachkommen, ja gegenüber zukünftigen Generationen, die wiederum die Möglichkeit haben sollten, gemäß ihrer eigenen Gründe zu leben – dann liegt es auf der Hand, dass nicht jede technische Fortentwicklung ein humaner Fortschritt ist. Dass nicht jede technologische Veränderung zu begrüßen ist, sondern dass wir die technologischen Entwicklungen verantworten, also auswählen und steuern müssen. [...]

Technologie schlägt nicht von selbst einen bestimmten Entwicklungspfad ein, ihre Geschichte ist nicht autonom oder schicksalhaft. Über sie wird je nach Lage, genauer: nach Interessen und kulturellen Präferenzen entschieden. [...] [D]ie technologische Entwicklung ist nicht der Motor [...] der Menschheitsgeschichte und des Fortschritts. Technik ist das Ergebnis einer wiederholten Auswahl, Entscheidung, Abwägung. Sie ist das Resultat von Interessen und Interessenkonflikten, von präferierten Lebensweisen und kulturabhängigen Entscheidungen. Für die Digitalisierung unter den Bedingungen einer aufgeklärten Demokratie heißt das: Wir müssen uns bewusst machen, welche Pfade wir einschlagen wollen. Welche Instrumente wir zu welchen Zwecken nutzen wollen. [...]

Quelle: Nida-Rümelin, Julian; von Randow, Gero (2019): Perspektiven des Humanismus. Wie wir unsere digitale Zukunft gestalten. ZEIT Akademie. Hamburg.

## Lösungsskizze:

1. Unterscheiden Sie Euphoriker und Apokalyptiker in Bezug auf Digitalisierung. Erläutern Sie, welcher Gruppe Sie sich eher zuordnen.

<i>Euphoriker</i>	<i>Apokalyptiker</i>
<p><i>Lösung der Menschheitsprobleme</i></p> <p><i>z. B. vollkommene Gleichberechtigung durch neue Möglichkeiten der Kommunikation und Interaktion.</i></p>	<p><i>„Alles kollabiert, das Ende ist nah.“</i></p> <p><i>z. B. Aushöhlung des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung durch Überwachungstechnologie.</i></p>

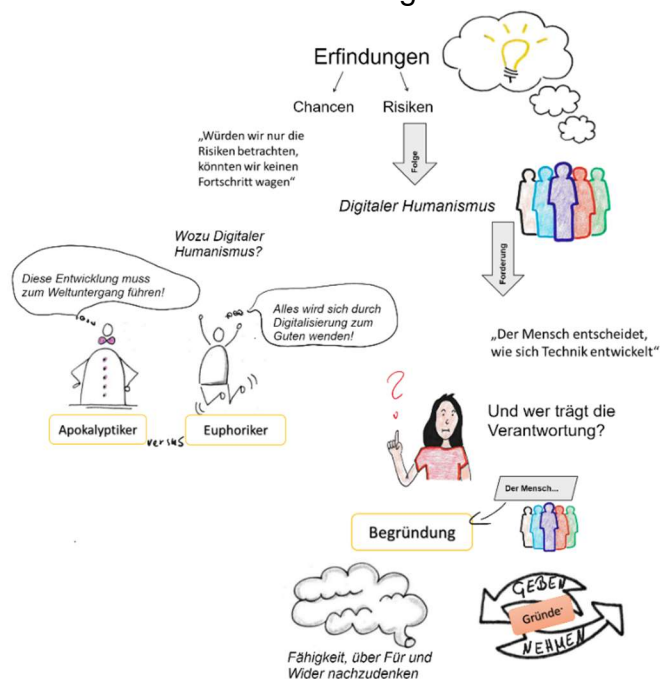
2. Erörtern Sie das Menschenbild, das dem Digitalen Humanismus zugrunde liegt.

*Der Mensch kann begründet über falsch und richtig entscheiden und sich Gründe seiner Mitmenschen anhören. Gründe beeinflussen das Verhalten und wirken in die Zukunft. Deshalb trägt der Mensch Verantwortung für das, was er tut.*

*Der Mensch kann rational denken, daraus folgt, dass jeder Mensch gleiche Rechte und Pflichten hat (→ Grundrechte!).*

*Technik darf diese nicht einschränken.*

3. Stellen Sie die Idee des digitalen Humanismus graphisch dar.



4. Entwickeln Sie ein Plädoyer für oder gegen die Einführung einer KI zum Treffen von Personalentscheidungen und beziehen Sie sich dabei auch auf den digitalen Humanismus.

*Plädoyer – mögliche Inhalte:*

*Berücksichtigung der Argumente für bzw. gegen die Einführung  
(vgl. Erarbeitung 1)*

*Bezug zum „Digitalen Humanismus:*

- *Mensch im Mittelpunkt*
- *Entwicklung neuer Technik unter der Voraussetzung der Dienlichkeit für den Menschen*
- *Entscheidung obliegt dem Menschen*
- *Verantwortung des Menschen*

*Optional: Bedingungen für die Einführung*

*Kriterien, die sich aus dem Grundgesetz ergeben:*

*z. B. Menschenwürde, keine Diskriminierung, Religionsfreiheit, Privatsphäre*

*An dieser Stelle können sich schnellere Schülerinnen und Schüler bereits mit der Vertiefung 1 auseinandersetzen.*

## Vertiefung 1:

Ausbilderin / Ausbilder:

„In der Betriebsversammlung hat sich eine klare Mehrheit für die Einführung einer KI zum Treffen von Personalentscheidungen ausgesprochen. Allerdings waren sich viele einig: **Ohne bestimmte Regeln sollten wir das Programm nicht einführen!**

Erarbeiten Sie auf Basis humanistischer Grundwerte Regeln, die Sie der Personalabteilung vorstellen wollen!“

### Arbeitsaufträge:

Einigen Sie sich auf Regeln und halten Sie diese schriftlich fest.

Präsentieren Sie Ihre Ergebnisse.

### Lösungsskizze:

<i>Grundwert</i>	<i>Regel</i>
<i>Menschenwürde und individuelle Freiheit</i>	<p><i>Ein Mensch trägt die Verantwortung und hat letztlich die Entscheidungsgewalt.</i></p> <p><i>z. B. Personalverantwortlicher muss Entscheidungen rechtfertigen können.</i></p>
<i>rechtliche Gleichheit</i>	<p><i>Um nachzuvollziehen zu können, dass der Algorithmus keine diskriminierende Komponente beinhaltet,...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>1. müssen die Kriterien transparent sein,</i></li> <li><i>2. dürfen die Kriterien, anhand derer entschieden wird, nicht diskriminieren und</i></li> <li><i>3. müssen die Entscheidungen des Algorithmus regelmäßig auf Diskriminierung überprüft werden.</i></li> </ol>
<i>Schutz der Privatsphäre</i>	<p><i>Um den Schutz der Privatsphäre zu gewährleisten,</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>1. müssen die verwendeten Daten streng geschützt werden,</i></li> <li><i>2. muss transparent einsehbar sein, welche Daten verwendet werden und</i></li> <li><i>3. muss die Bewerberin / der Bewerber oder die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter im Rahmen seiner informationellen Selbstbestimmung entscheiden dürfen, welche Daten verwendet werden.</i></li> </ol>

## Vertiefung 2:

### Arbeitsaufträge:

Die Stadt Wien erarbeitete 2019 das „Wiener Manifest für digitalen Humanismus“.

1. Vergleichen Sie die Kernforderung aus dem Manifest mit den von Ihnen erarbeiteten Regeln.
2. Diskutieren Sie in Ihrer Gruppe, wie die Forderungen bereits umgesetzt werden.

### Lösungsskizze:

1. Vergleichen Sie die Kernforderung aus dem Manifest mit den von Ihnen erarbeiteten Regeln.

*individuelle Schülerantworten auf Basis der bisherigen Arbeitsergebnisse*

2. Diskutieren Sie in Ihrer Gruppe, wie die Forderungen bereits umgesetzt werden.

*Beispiele für die Umsetzung einiger der Forderungen:*

- *Förderung von Medienkompetenz in Deutschland, z. B. durch das Projekt „Medienkompetenz macht Schule“*
- *Strikte Regelung des Schutzes von Privatsphäre in Deutschland, z. B. durch die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)*
- *Förderung von Offenheit und Transparenz, z. B. durch die Open-Data-Strategie der Bundesregierung*
- *Schaffung übergeordneter Instanzen, z.B. durch Einrichtung eines Ethikrats durch die Bundesregierung, der sich mit ethischen Fragen im Zusammenhang mit der Digitalisierung und der KI befasst*

*Dennoch gibt es viele offene Forderungen oder Raum für Verbesserung, z.B. Datensouveränität oder Nachhaltigkeit.*

## Quellen- und Literaturangaben

Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (2021): Auszug aus dem Lehrplan für Berufsschule und Berufsfachschule, Unterrichtsfach: Politik und Gesellschaft, S. 9-11.

Gründinger Dr., Wolfgang et al. (2018): Mensch, Moral, Maschine. Verlag: Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW) e.V. Berlin.

Frei im Internet zugänglich unter:

[https://www.bvdw.org/fileadmin/bvdw/upload/dokumente/BVDW\\_Digitale\\_Ethik.pdf](https://www.bvdw.org/fileadmin/bvdw/upload/dokumente/BVDW_Digitale_Ethik.pdf)

(Zugriff am 28. März 2023)

Nida-Rümelin, Julian; von Randow, Gero (2019): Perspektiven des Humanismus. Wie wir unsere digitale Zukunft gestalten. ZEIT Akademie. Hamburg.

Frei im Internet zugänglich unter:

[https://www.zeitakademie.de/wp-content/uploads/2019/11/D\\_Humanismus\\_AKA\\_Leseprobe\\_01.pdf](https://www.zeitakademie.de/wp-content/uploads/2019/11/D_Humanismus_AKA_Leseprobe_01.pdf)

(Zugriff am 28. März 2023)

Werthner, Hannes et al. (2019): Wiener Manifest für digitalen Humanismus.

Frei im Internet zugänglich unter:

[https://dighum.ec.tuwien.ac.at/wp-content/uploads/2019/07/Vienna\\_Manifesto\\_on\\_Digital\\_Humanism\\_DE.pdf](https://dighum.ec.tuwien.ac.at/wp-content/uploads/2019/07/Vienna_Manifesto_on_Digital_Humanism_DE.pdf)

(Zugriff am 28. März 2023)

weiteres Material: eigene Texte ISB





### Hinweise zum Unterricht

#### Allgemein:

##### Erarbeitung 3:

Der Text kann in Form eines Partner- oder Gruppenpuzzles gelesen und bearbeitet werden. Dabei können die Arbeitsaufträge 1 und 2 einzeln und 3 und 4 gemeinsam erarbeitet werden.

#### Möglichkeiten der Binnendifferenzierung:

##### Erarbeitung 1:

Leistungsschwächeren Schülerinnen und Schüler kann als Hilfestellung die Lösung zur Verfügung gestellt werden. Mit dem stichpunktartigen Erwartungshorizont finden sie die entsprechenden Textstellen und können Beispiele ergänzen.

Alternativ kann auch an dieser Stelle ein Chatbot (z. B. <https://openai.com>) befragt werden.

Für leistungsstärkere Schülerinnen und Schüler bietet folgender Podcast einen etwas technischeren Überblick über Chancen und Risiken von Künstlicher Intelligenz in der Personalauswahl.

Dr. Seegers, Philipp Karl: KI in der Personalauswahl

012 KI in der Personalauswahl - mit Dr. Philipp Karl Seegers ~ KI Board – der Künstliche Intelligenz Podcast mit Andreas Klug Podcast

#### Möglichkeiten zur Digitalisierung:

Chancen und Risiken sowie Leitlinien zur Einführung einer künstlichen Intelligenz können über einen Chatbot (z. B. <https://openai.com>) generiert und im Anschluss kritisch hinterfragt sowie diskutiert werden.



## Anregung zum weiteren Lernen

Der Medienführerschein bietet hierzu themenverwandte Einheiten an:

- Umgang mit Daten in sozialen Medien  
BS\_Social\_Media\_Angebote\_2020\_1625.pdf (medienfuehrerschein.bayern)
- Datenschutz im beruflichen Alltag  
BS\_Datenschutz\_im\_Arbeitsalltag\_2020\_1623.pdf (medienfuehrerschein.bayern)